

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti
Analysis of Employee Benefits in the Selected Company

Student:	Barbora Podzemná
Vedoucí bakalářské práce:	Ing. Martina Krügerová, Ph.D.

Ostrava 2019

Zadání bakalářské práce

Student: **Barbora Podzemná**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku

Specializace: 03 Ekonomika a právo v podnikání

Téma: **Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti**
Analysis of Employee Benefits in the Selected Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů
 3. Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti
 4. Zhodnocení a doporučení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BRŮHA, D., P. BUKOVJAN, H. ČORNEJOVÁ a kol. *Abeceda personalisty 2018*. 8. akt. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. 576 s. ISBN 978-80-7554-120-8.


KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. akt. vyd. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. 192 s. ISBN 978-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2017. 256 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

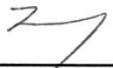
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Martina Krügerová, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2018
Datum odevzdání: 10.05.2019


Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry




prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 10. 5. 2019


.....

Barbora Podzemná

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Martině Krügerové, Ph.D. za cenné rady a odborné vedení při zpracování bakalářské práce. Rovněž bych chtěla poděkovat HR Managerce společnosti XY za ochotu a poskytnuté informace, které byly využity ke zpracování praktické části této bakalářské práce.

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů.....	7
2.1	Charakteristika a význam zaměstnaneckých benefitů.....	7
2.2	Členění benefitů	8
2.2.1	Zaměstnanecké benefity z hlediska právních předpisů.....	9
2.3	Charakteristika jednotlivých benefitů včetně jejich daňového řešení.....	12
2.3.1	Stravování zaměstnanců	13
2.3.2	Sport, rekreace, kultura	14
2.3.3	Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání.....	16
2.3.4	Delší dovolená	16
2.3.5	Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců	17
2.3.6	Péče o zdraví.....	19
2.3.7	Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	20
2.3.8	Home office	20
2.4	Netradiční zaměstnanecké benefity.....	22
2.5	Poskytování zaměstnaneckých benefitů.....	24
2.5.1	Cafeteria systém.....	24
3	Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti	27
3.1	Charakteristika společnosti	27
3.2	Dotazníkové šetření.....	28
3.2.1	Zaměstnanecké benefity ve společnosti.....	31
4	Zhodnocení a doporučení.....	44
4.1	Úprava stávajícího systému zaměstnaneckých benefitů	45
4.2	Zavedení nových benefitů	47
4.2.1	Benefity dle výsledků dotazníkového průzkumu.....	48
4.2.2	Benefity dle konkurence	49

4.3	Shrnutí	51
5	Závěr	52
	Seznam použité literatury	55
	Seznam zkratk	59
	Seznam obrázků, grafů, tabulek	
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Bakalářská práce se zabývá analýzou zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY. V současné době, kdy nezaměstnanost stále klesá, nabídka pracovních míst převyšuje poptávku a zvýšení mzdy již není jedinou cestou, jak zlepšit motivaci zaměstnanců, význam zaměstnaneckých benefitů roste. Společnosti potřebují kvalifikované pracovníky a stále více zaměstnavatelů se je snaží přilákat prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů. Reagují tudíž na poptávku zaměstnanců a v nabídce zaměstnaneckých benefitů jsou tak každým rokem vynalézavější. Zaměstnanecké benefity jsou atraktivnější a výhodnější než mzda, jelikož je většina z nich osvobozena od daně z příjmů fyzických osob a na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem.

Cílem bakalářské práce je provést analýzu současného systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY a následně navrhnout doporučení na jeho zlepšení.

K dosažení tohoto cíle autorka použije několik metod. Jako hlavní zdroj dat bude použit kvantitativní výzkum – dotazníkové šetření, pomocí kterého bude zjišťováno, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni o zaměstnaneckých benefitech nabízených společností a do jaké míry jsou s nimi spokojeni. Následuje analýza zaměstnaneckých benefitů, kde na základě mzdového předpisu společnosti a výsledků dotazníkového šetření budou popsány benefity, které společnost XY v současné době svým zaměstnancům poskytuje. Dále bude do práce zakomponována také metoda syntézy a dedukce.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část a je strukturována, vyjma úvodu a závěru, do tří kapitol. V první kapitole bakalářské práce je objasněna definice a význam zaměstnaneckých benefitů, je zde uvedeno několik členění dle různých autorů a také jsou popsány zaměstnanecké benefity z hlediska právních předpisů. Dále jsou charakterizovány jednotlivé vybrané zaměstnanecké benefity a jsou popsány i z hlediska daní – jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Dílčí kapitolou jsou také netradiční zaměstnanecké benefity. Teoretická část je ukončena poskytováním zaměstnaneckých benefitů, kde je zahrnuto upravení benefitů u zaměstnavatele a způsoby poskytování zaměstnaneckých benefitů včetně bližšího vysvětlení cafeteria systému. Praktická část je zahájena druhou kapitolou věnující se analýze zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Nejprve je zde charakterizována vybraná společnost a následně je provedena analýza zaměstnaneckých benefitů, které společnost v současné

době svým zaměstnancům poskytuje. Na základě analýzy je pak ve třetí kapitole provedeno zhodnocení a doporučení na zlepšení současného systému zaměstnaneckých benefitů v této společnosti.

2 Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole bude vysvětleno, co jsou to zaměstnanecké benefity a jejich význam, členění benefitů, zaměstnanecké benefity z hlediska právních předpisů, tzn. z hlediska zákoníku práce, zákona o daních z příjmů a z hlediska pojistných zákonů. Dále budou popsány jednotlivé vybrané zaměstnanecké benefity včetně jejich daňového řešení, netradiční zaměstnanecké benefity a v neposlední řadě upravení benefitů u zaměstnavatele a způsob, jakým mohou být poskytovány.

2.1 Charakteristika a význam zaměstnaneckých benefitů

V odborné literatuře je možné najít hned několik definic zaměstnaneckých benefitů. Například Macháček (2017) definuje benefity jako peněžní či nepeněžní plnění poskytované zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec mzdy. Tyto zaměstnanecké benefity přispívají jak k větší spokojenosti v pracovním procesu, tak ke zlepšení pozitivního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Mají také motivační funkci. Navíc správně zvolený systém zaměstnaneckých benefitů může ovlivnit uchazeče o zaměstnání při rozhodování se mezi několika pracovními nabídkami.

Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol. (2018) benefity považují za soubor nástrojů, kterými zaměstnavatelé kromě mzdy motivují své zaměstnance. Pokud je systém zaměstnaneckých benefitů dobře nastaven, účinně podporuje spokojenost zaměstnanců, zlepšuje podnikovou kulturu a také týmovou spolupráci zaměstnanců. Koubek (2015) se na zaměstnanecké benefity dívá jako na odměny, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci jen z toho důvodu, že pro společnost pracuje. Na rozdíl od mezd a platů nezávisí na pracovních výsledcích.

Pelc (2011) označuje jako zaměstnanecké benefity plnění zaměstnavatele zaměstnanci kromě mzdy. Nevzniká na ně právní nárok, tudíž jsou ze strany zaměstnavatele fakultativní. Zatímco Žufan (2012) tvrdí, že zaměstnanecké benefity umožňují společnosti odlišit se od konkurence, podle Urbana (2017) patří k hlavním důvodům poskytování zaměstnaneckých benefitů snaha přilákat a udržet si kvalitní kvalifikované pracovníky a zvýšit jejich loajalitu ke společnosti. Žufan (2012) také říká, že poskytování zaměstnaneckých benefitů je pro společnost výhodnější než zvýšení mezd, jelikož je většina benefitů ze strany společnosti daňově uznatelným nákladem a ze strany zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů a neodvádí se z nich odvody na zdravotní a sociální pojištění.

Na základě předchozích tvrzení lze pro účely této práce vytvořit vlastní definici zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanecké benefity jsou tedy plnění, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům navíc ke sjednané mzdě, a to zcela dobrovolně. Tato plnění nenařizuje žádný zákonný předpis. Mohou být poskytována jak v nepeněžní, tak v peněžní formě. Mají především motivační funkci, a tak by měl mít zaměstnanec snahu odvádět co nejlepší pracovní výkon. Slouží také k přilákání nových pracovníků a pomáhají společnosti udržet si tyto kvalitní pracovníky. Výhodou zaměstnaneckých benefitů je i to, že na rozdíl od mezd často zaměstnavateli snižují základ daně a u zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů a neodvádí se z nich pojistné.

2.2 Členění benefitů

Zaměstnanecké benefity lze členit z různých hledisek. Dle Urbana (2017) k hlavním druhům patří:

- výhody, které se vztahují k práci a jsou součástí pracovních podmínek (stravování, vzdělávání a rozvoj, doprava do zaměstnání aj.),
- pracovní pomůcky sloužící také pro osobní účely (automobil, notebook, telefon, příspěvek na ošacení, bezplatné bydlení apod.),
- výhody osobní a sociální povahy (příspěvek na dovolenou, finanční výpomoc, mateřské školky, poradenství, příspěvek na životní pojištění apod.).

Macháček (2017, s. 1) člení benefity do několika skupin:

- *„zdravotní benefity,*
- *důchodové benefity,*
- *benefity poskytované na pracovišti,*
- *benefity směřující ke vzdělání,*
- *platové a finanční benefity,*
- *benefity směřující k vybavení zaměstnance“.*

Nejvhodnějším členěním pro účely této bakalářské práce je členění z hlediska daňové a odvodové výhodnosti dle Pelce (2011), a proto bude dále využíváno. Ten zaměstnanecké benefity dělí na mimořádně výhodné benefity a benefity s dílčí výhodností. Mimořádně výhodné benefity jsou takové, které jsou ze strany zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem a zároveň jsou na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů a neodvádí se z nich sociální a zdravotní pojištění. Zde patří například stravenky či příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění. Benefity

s dílčí výhodností jsou výhodné jen pro jednu stranu. Jednou z možností je, že ze strany zaměstnavatele jsou daňovým výdajem a ze strany zaměstnance nejsou osvobozeny od daně z příjmů a odvádí se z nich pojistné. Zde se řadí například doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání. Nebo naopak u zaměstnavatele daňovým výdajem nejsou, ale u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. Do této kategorie lze zahrnout například příspěvky na sportovní a kulturní akce.

Pelc (2011) dále benefity dělí dle charakteru výdajů zaměstnavatele na finanční a nefinanční a dle formy příjmu ze strany zaměstnance na peněžní a nepeněžní.

2.2.1 Zaměstnanecké benefity z hlediska právních předpisů

Pro poskytování zaměstnaneckých benefitů jsou stěžejní tyto předpisy:

- zákoník práce,
- zákon o daních z příjmů,
- pojistné zákony.

V zákoníku práce (dále jen ZP) platí zásada „co není zakázáno, je dovoleno“. Umožňuje tudíž zaměstnavateli poskytovat plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů. Jsou zde ustanovena následující plnění:

Odstupné – odstupné je upraveno v § 67 a § 68 ZP. Zaměstnanec, u kterého dochází k ukončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP má nárok na odstupné ve výši nejméně jednonásobku až trojnásobku průměrného výdělku v závislosti na době trvání pracovního poměru u zaměstnavatele. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. d), má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Benefitem se odstupné stává v případě, když je poskytnuto v částce vyšší, než stanoví zákoník práce.

Cestovní náhrady – cestovní náhrady jsou upraveny v § 151 až § 189 ZP. Zákoník práce stanoví stravné při pracovní cestě v minimální výši. Maximální výše cestovních náhrad omezena není. Podobně je na tom sazba základní náhrady. Pokud zaměstnanec na žádost zaměstnavatele použije soukromé vozidlo, přísluší mu základní náhrada a náhrada výdajů za pohonné hmoty. Sazba základní náhrady za 1 km je omezena opět pouze v minimální výši. Benefitem v tomto případě jsou cestovní náhrady poskytnuté zaměstnavatelem nad rámec zákoníku práce.

Odborný rozvoj zaměstnanců – odborný rozvoj zaměstnanců je upraven v § 227 až § 235 ZP. V zákoníku práce je vymezeno zaškolení a zaučení zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců včetně uzavírání kvalifikační dohody na toto prohlubování a zvyšování kvalifikace. Zákoník práce také stanoví minimální výši pracovního volna při zvyšování kvalifikace a dovoluje, aby mohla být dohodnuta další práva zaměstnance v této oblasti. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci možnost vzdělávání nad rámec zákoníku práce, tzn. vzdělávání, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, stává se toto plnění zaměstnaneckým benefitem.

Ve mzdové oblasti mohou být benefitem například vyšší příplatky ke mzdě za práci přesčas dle § 114 ZP, vyšší příplatky, než je průměrný výdělek za práci ve svátek místo náhradního volna dle § 115 odst. 2 ZP, vyšší příplatky za noční práci dle § 116 ZP, vyšší odměna za pracovní pohotovost dle § 140 ZP atd. (Macháček, 2017)

Z hlediska zákona o daních z příjmů (dále jen ZDP) je rozlišováno zdanění na straně zaměstnance a na straně zaměstnavatele. Posuzuje-li se daňové řešení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnance, je nutné zjistit, jestli jde o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud ano, zjišťuje se dále, zda tento příjem dani podléhá, anebo je od ní osvobozen dle § 6 odst. 9 ZDP. V některých ustanoveních § 6 odst. 9 ZDP je osvobození od daně z příjmů závislé na poskytování zaměstnaneckých benefitů z fondu kulturních a sociálních potřeb a pokud zaměstnavatel tento fond netvoří, tak z fondu sociálního, ze zisku po zdanění anebo z výdajů, které se u zaměstnavatele nepovažují za výdaje na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Posuzuje-li se daňové řešení u zaměstnavatele, je zde nejdůležitější ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, podle něhož jsou daňově uznatelné výdaje, které jsou vynaložené na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců a to, pokud práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z pracovní či jiné smlouvy, nestanoví-li ZDP nebo jiný zvláštní zákon jinak. (Macháček, 2017)

Na zaměstnanecké benefity je nutno nahlížet také z hlediska pojistných zákonů, konkrétně z hlediska zákona o pojistném na sociální zabezpečení a zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. Vyměřovací základ zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění tvoří, dle § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,

souhrn příjmů ze závislé činnosti, přičemž tyto příjmy musí být předmětem daně z příjmů fyzických osob podle ZDP a nesmí být od této daně osvobozeny.

„Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální pojištění a na všeobecné zdravotní pojištění se zahrnuje například:

- *nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % pořizovací ceny motorového vozidla poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnanci k bezplatnému používání pro služební a soukromé účely,*
- *rozdíl mezi cenou obvyklou a cenou, za kterou jsou vlastní výrobky prodány nebo služby poskytnuty zaměstnancům, tedy částka podléhající u zaměstnance zdanění,*
- *nepeněžní příjem zaměstnance ve výši ceny obvyklé související s výdaji zaměstnavatele na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání.“*
(Macháček, 2017, s. 14)

Do vyměřovacího základu se nezahrnují dle § 5 odst. 2 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 2 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění tyto příjmy:

- náhrada škody,
- odstupné,
- věrnostní přídavek horníků,
- plnění poskytnuté poživateli starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- jednorázová sociální výpomoc.

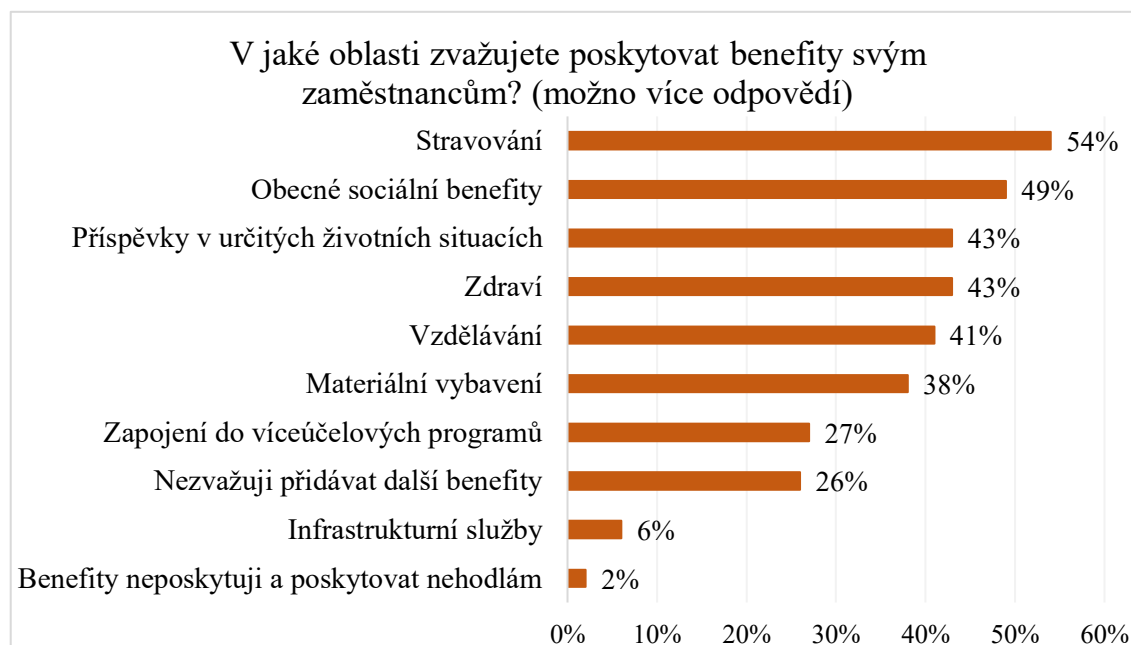
Bude-li příjem, který zaměstnavatel poskytl zaměstnanci formou zaměstnaneckého benefitu zahrnován do vyměřovacího základu podle § 5 odst. 1 zákona o pojistném na sociální zabezpečení a § 3 odst. 1 zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, pak bude základ daně pro výpočet daně z příjmů zvýšen o příjem formou zaměstnaneckého benefitu a také o částku 34 % z tohoto příjmu – tzn. o částku, kterou hradí zaměstnavatel v souvislosti se sociálním a zdravotním pojištěním.
(Macháček, 2017)

2.3 Charakteristika jednotlivých benefitů včetně jejich daňového řešení

V této části práce bude nejprve představen průzkum Hospodářské komory ČR ohledně plánovaných zaměstnaneckých benefitů pro rok 2019 a dále budou popsány vybrané druhy jednotlivých zaměstnaneckých benefitů a jejich daňový režim jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

Průzkum Hospodářské komory ČR

Z dotazníkového šetření, které prováděla Hospodářská komora ČR mezi většími podniky koncem roku 2018 vyplynulo, že 3 ze 4 větších podniků v roce 2019 plánují zavést další zaměstnanecké benefity, viz Graf 2.1 Průzkum Hospodářské komory ČR.



Graf 2.1 Průzkum Hospodářské komory ČR

Zdroj: Hospodářská komora ČR, 2018

Nejčastější benefity v roce 2019 podle tohoto průzkumu budou stravenky, závodní jídelna nebo občerstvení na pracovišti. Další časté plánované benefity budou benefity sociální, tzn. příspěvky na důchod, pět týdnů dovolené nebo možnost zkrácení pracovního úvazku kvůli studiu či péči o dítě. V neposlední řadě se zaměstnavatelé budou zaměřovat na finanční příspěvky a zdravotní programy. Konkrétně rehabilitační, rekondiční a preventivní zdravotní programy. V současné době poskytuje zdravotní benefity 90 % větších podniků. Pouze 2 % zaměstnavatelů benefity vůbec neposkytují a ani poskytovat neplánují. (Diro, 2018)

2.3.1 Stravování zaměstnanců

Stravování zaměstnanců je obsaženo v § 236 ZP kde se uvádí, že zaměstnavatel musí umožnit svým zaměstnancům stravování, nemá však povinnost na něj přispívat. V tomto ustanovení je dále uvedeno, že v kolektivní smlouvě, případně ve vnitřním předpisu, mohou být stanoveny další podmínky ohledně tohoto stravování. Zaměstnavatel může poskytovat stravování ve vlastním zařízení nebo prostřednictvím jiných subjektů a může poskytovat příspěvek jak v nepeněžní, tak v peněžní formě. Daňový výdaj u zaměstnavatele se liší podle toho, jakým způsobem příspěvek poskytuje a daňový režim u zaměstnance je pak závislý na formě příspěvku. (Krběčková a Plesníková, 2018)

Nepeněžní příjem je u zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP osvobozen od daně z příjmů, naopak peněžní příspěvek poskytovaný např. jako peněžní částka obsažená ve mzdě podléhá dani z příjmů a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. Pokud zaměstnavatel poskytuje stravování ve vlastním zařízení, daňovými výdaji pak jsou dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP náklady na provoz tohoto stravovacího zařízení, s výjimkou hodnoty potravin. Pokud poskytuje příspěvek na stravování prostřednictvím jiných subjektů, pak jsou daňovými výdaji příspěvky, jejichž výše nepřekročí 55 % z ceny jednoho jídla za směnu, maximálně ale do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance, který je vyslán na pracovní cestu trvající 5 až 12 hodin. Jako daňový výdaj může zaměstnavatel uplatnit příspěvek na stravování tehdy, pokud je zaměstnanec během jedné směny v práci alespoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování může též zaměstnavatel uplatnit jako daňový výdaj na další jídlo, pokud je zaměstnanec v práci během jedné směny více než 11 hodin.

Jak tvrdí Macháček (2017), stravování zaměstnanců se řadí mezi nejvíce poskytovaný benefit a v současné době je nejčastěji využívána forma stravenek. Hodnota stravenek není žádným předpisem omezena, tudíž záleží pouze na zaměstnavateli, jakou hodnotu stravenky se rozhodne svým zaměstnancům poskytnout, a taky za jakou částku ji zaměstnancům prodá. Může být tedy poskytována i bezplatně. Stravenkou může zaměstnanec platit za potravinářské zboží všude tam, kde je to umožněno, takže nejen ve stravovacím zařízení, ale také například v supermarketu. Pokud jsou stravenky poskytovány bezplatně anebo za hodnotu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, na straně zaměstnance se pak z této hodnoty neodvádí daň z příjmů ze závislé činnosti ani pojistné.

V posledních letech je novým trendem také elektronická stravenka. Oproti papírové stravence, kde prodávající většinou do hodnoty stravenky nevrací, anebo jen několik málo Kč je výhodou to, že se s ní dá zaplatit vždy přesná částka a nemusí se řešit doplácení hotovostí či přibírání věcí navíc. (Doskočilová, 2017)

2.3.2 Sport, rekreace, kultura

Příspěvky na sport, rekreaci a kulturu jsou určeny k uspokojování sportovních, rekreačních a kulturních zájmů zaměstnance a také členů jeho rodiny. Příspěvek na kulturu je typicky benefit ve formě lístků do kina, vstupenek na divadelní představení apod. Může se jednat také o kulturní akce, firemní plesy a vánoční nebo novoroční setkání zaměstnanců. Příspěvky na sport lze rozdělit na pasivní a aktivní. Pasivní jsou příspěvky na vstupenky na sportovní akce, aktivní například příspěvky na využívání bazénů, tenisových kurtů, fitness center apod. Příspěvky na rekreaci mohou být zaměřeny na rodinné dovolené, dětské tábory, zájezdy, ale také může zaměstnavatel poskytnout benefity v podobě organizování relaxačních a ozdravných pobytů pro zaměstnance. (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018)

Zaměstnavatel toto plnění může poskytovat nepeněžní formou, například:

- pořádání kulturních a sportovních akcí,
- poskytování příspěvků na využívání kulturních, sportovních a rekreačních zařízení,
- poskytnutí rekreačních poukazů a zájezdů,

anebo jej může realizovat formou peněžních příspěvků. (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018)

Podle společnosti Edenred (2019) je sportovní vyžití a zdravý životní styl jeden z nejoblíbenějších benefitů roku 2019. Sladění pracovního a osobního života zaměstnance je důležité pro jeho spokojený život a tím také pro lepší pracovní výsledky. Dnes je již obvyklé, že zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům příspěvky na sportovní aktivity a umožňují jim lepší dosah ke zdravému stravování. Společnosti zlepšují i pracovní prostředí tím, že budují svá vlastní fitness centra pouze pro své zaměstnance. Většina podniků také poskytuje zaměstnancům benefiční karty umožňující výběr takových aktivit, které jsou pro zaměstnance atraktivní, a tak se nemusí spokojovat pouze s aktivitami dovolující prostředí společnosti. Jak uvedla Landwehrmann (2018a), v posledních letech se stalo velmi oblíbeným také organizované cvičení v zaměstnání.

Zde je možné uvést např. "jóga office", což funguje tak, že trenér navštěvuje zaměstnance přímo v jejich kancelářích a provádí s nimi několika minutové lekce jógy.

Daňové řešení v této oblasti se liší tím, zda je příspěvek poskytován v podobě peněžního či nepeněžního plnění. Dle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozeny nepeněžní plnění zaměstnavatele, tzn. takové plnění, kdy zaměstnavatel sám zakoupí zaměstnanci poukazy, vstupenky, průkazky, čipy nebo permanentky. Další podmínkou pro osvobození od daně z příjmů je poskytnutí tohoto plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu, zisku po zdanění, nebo jako nedaňový výdaj. Zákon o dani z příjmů výši příspěvku zaměstnavatele na kulturní a sportovní akce nestanovuje. Pouze příspěvek na rekreaci či zájezd je omezen částkou 20 000 Kč. Vyšší částka již od daně z příjmů osvobozena není.

Od daně z příjmů ze závislé činnosti nejsou osvobozena taková peněžní plnění, která zaměstnavatel přímo vyplatil zaměstnanci. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci peněžní příspěvek na rekreaci či zájezd, nebo mu uhradí předložené vstupenky na kulturní nebo sportovní akce, jedná se na straně zaměstnance o zdanitelný příjem a zahrnuje se také do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. (Macháček, 2017)

Z § 25 odst. 1 písm. h) ZDP vyplývá, že pokud zaměstnavatel poskytne formou nepeněžního plnění zaměstnanci například příspěvek na zájezd nebo zakoupenou vstupenku do divadla, na kulturní vystoupení nebo sportovní zápas, bude toto plnění nedaňovým výdajem. V případě peněžního plnění se postupuje dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP kde se uvádí, že daňovými výdaji jsou takové výdaje, které jsou vynaloženy na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy.

Poskytne-li tedy zaměstnavatel zaměstnanci peněžní příspěvek na zájezd, nebo uhradí-li mu předložené vstupenky na kulturní nebo sportovní akce, jedná se o daňový výdaj zaměstnavatele za předpokladu, že je splněna podmínka § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. (Macháček, 2017)

2.3.3 Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání může zaměstnavatel realizovat dvěma způsoby, a to:

1. doprava zaměstnanců zajišťovaná zaměstnavatelem,
2. peněžní příspěvky na dopravu zaměstnanců. (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018)

Dopravu zaměstnanců zaměstnavatel většinou zajišťuje prostřednictvím hromadné dopravy osob, kdy si najme například autobus či minibus i s řidičem, který zaměstnance do zaměstnání dopraví, anebo může dopravu zaměstnanců zajistit vlastním dopravním prostředkem. Pro manažery nebo ředitele je možné také opatřit osobní automobil s řidičem. (Žmolík, 2017)

Na straně zaměstnance se toto plnění stává zdanitelným příjmem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného v případě, když zaměstnavatel dopravu zaměstnanci zajišťuje. Danit se pak bude částka ve výši ceny obvyklé, tzn. v případě hromadné dopravy ve výši ceny obvyklého jízdného a v případě osobního automobilu ve výši ceny obvyklé taxislužby. Pokud jde o peněžní příspěvek na dopravu zaměstnanců, pak je tento příspěvek také zdanitelným příjmem a bude součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018)

Dle § 6 odst. 9 písm. e) ZDP jsou od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena plnění v podobě bezplatných či zlevněných jízdenek zaměstnancům a také členům jejich rodiny poskytovaná zaměstnavatelem, který provozuje veřejnou dopravu osob. Jelikož je tento příjem od daně z příjmů osvobozen, nezahrnuje se ani do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a neodvádí se z něj pojistné. Zaměstnavatel může podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP náklady na dopravu zaměstnanců uplatnit jako daňový výdaj, pokud je toto plnění dohodnuto v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě, která byla se zaměstnancem uzavřena.

2.3.4 Delší dovolená

Delší dovolená je podle Jouzy (2018) nejčastějším nárokem, který bývá sjednáván nad rámec zákoníku práce. Dle § 213 ZP je stanovena pouze dovolená minimální, to znamená, že zaměstnavatel ji může prodloužit a záleží pouze na něm, jaký rozsah zvolí. Zaměstnavatel také může dovolenou prodloužit individuálně, pouze určité skupině zaměstnanců. Například zaměstnancům, kteří ve společnosti pracují již delší dobu,

zaměstnancům vykovávající fyzicky či psychicky náročné práce, nebo třeba zaměstnancům podle věku. Musí ale brát v úvahu zásadu rovnocenného zacházení. (Jouza, 2018)

Náhrada mzdy za dovolenou je z pohledu zaměstnance zdanitelný příjem a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Pokud je delší dovolená sjednaná v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě, může si zaměstnavatel náklady za náhradu dovolené zahrnout do daňových výdajů. (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018)

Podle společnosti Edenred (2019) bude v roce 2019 velmi oblíbeným benefitem neomezená dovolená. Ta funguje tak, že si zaměstnanec může po dohodě se zaměstnavatelem vybrat dovolenou na libovolně dlouhou dobu. Podmínkou jsou splněné pracovní povinnosti, proto je zde důležitá důvěra a zodpovědnost. I když neomezená dovolená zní jako kuriozita, zaměstnavatelé, kteří ji zavedli jsou s tímto benefitem velice spokojení. Zavedla ji například brněnská společnost Artin a výsledek byl takový, že zaměstnanci čerpali o třetinu více volna, a i přesto měli všechnu práci splněnou. Delší dovolená má tedy pozitivní vliv jak na vztah pracovníků k práci, tak i k zaměstnavateli.

Štefková (2019) tvrdí, že by se zaměstnavatelé v roce 2019 měli zaměřit také na benefit ve formě volna k trávení času se svou rodinou, což spočívá v tom, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci vyčerpat si určitý počet hodin na rodinné záležitosti nebo péče o dítě. Tímto dávají zaměstnavatelé zaměstnancům najevo, že jejich rodiny jsou pro společnost důležité. Podle Štefkové (2019) je dobrým benefitem i čtyřdenní pracovní týden. Ten je podle spousty průzkumů a diskuzí vhodnou formou ke zvýšení efektivity, kreativity a motivace zaměstnanců. Ti se budou vůči společnosti cítit více zavázáni. S tímto souvisí také flexibilní pracovní doba, která se podle společnosti Edendred (2019) řadí mezi jeden z nejoblíbenějších benefitů zaměstnanců. Můžou si celý den zorganizovat podle sebe a nemusí zbytečně plýtvat dovolenou. Tento benefit je vhodný především pro maminky, kterým je díky tomu vůbec umožněno pracovat.

2.3.5 Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

U benefitů v podobě rozvoje a vzdělávání zaměstnanců je nutné rozlišit, zda se jedná o odborný rozvoj nebo rekvalifikaci zaměstnance, které souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele, anebo o příspěvek na vzdělávání nesouvisející s předmětem podnikání zaměstnavatele. V odvětví vzdělávání se za zaměstnanecký benefit považuje

pouze příspěvek nebo úhrada nákladů na vzdělání, které s předmětem činnosti zaměstnavatele nesouvisí. (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018)

Jelikož jsou dle Štefkové (2019) pracovníci největší konkurenční výhodou společnosti, mělo by se investovat do jejich rozvoje prostřednictvím tréninků, školení nebo koučinku. Je důležité vybrat takovou oblast rozvoje, o kterou budou mít pracovníci skutečný zájem. Kromě osobního rozvoje je také podstatné dbát na duševní zdraví zaměstnanců, a tak je dobré organizovat přednášky na témata jako je třeba nespavost nebo syndrom vyhoření. Vedle placeného vzdělávání je prospěšné vytvořit také tzv. inovační skupiny, ve kterých by se zaměstnanci scházeli a hovořili o tom, co se během svých kurzů naučili a zda by to mohlo být přínosem pro celou společnost. Štefková (2019) navíc tvrdí, že by zaměstnavatelé měli také zprostředkovat zaměstnancům možnost setkávat se s lídry. Talentovaní pracovníci s nimi mohou hovořit o své kariéře a lídři by je měli být schopni nasměrovat tím správným směrem v jejich budoucím kariérním růstu. Z toho získá prospěch jak zaměstnanec, tak i společnost.

Podle § 6 odst. 9 písm. a) ZDP jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozena:

- nepeněžní plnění vynaložená na odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele,
- nepeněžní plnění vynaložená na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti.

Aby bylo tedy toto plnění na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů fyzických osob, musí být poskytováno v nepeněžní formě, tzn. že zaměstnavatel nebude hradit vzdělávání přímo zaměstnanci, ale vzdělávacímu zařízení, ve kterém se zaměstnanec bude vzdělávat. Daňovým výdajem u zaměstnavatele dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP jsou náklady související s provozem vlastních vzdělávacích zařízení a dále také výdaje, které jsou spojeny s odborným rozvojem a rekvalifikací zaměstnanců, souvisejí-li s předmětem podnikání zaměstnavatele. Aby si tedy zaměstnavatel mohl uplatnit úhradu vzdělávání jako daňový výdaj, musí být splněna podmínka, že vzdělávání zaměstnance souvisí s předmětem činnosti podniku. Forma příspěvku vliv na daňovou uznatelnost u zaměstnavatele nemá.

2.3.6 Péče o zdraví

Péče o zdraví zaměstnanců je další z velmi důležitých benefitů, jelikož zdravý zaměstnanec, který podává dobré pracovní výkony je ideální představou snad každého zaměstnavatele. Zaměstnavatelé mohou poskytovat nesčetné množství zdravotních benefitů. Jako příklad lze uvést příspěvek na nákup léků, vitamínů, rehabilitace, masáže, wellness a pořízení zdravotnických pomůcek jako jsou například kontaktní čočky, dioptrické brýle nebo zdravotní obuv. (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018)

Benefity v oblasti péče o zdraví může zaměstnavatel poskytovat buď formou nepeněžního plnění, anebo formou peněžních příspěvků.

„Zaměstnavatel nemůže náklady na nepeněžní plnění formou možnosti používat zdravotnická zařízení zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo zaměstnanců na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo pracovní či jiné smlouvy. Do daňových výdajů může zaměstnavatel zahrnout pouze peněžní příspěvky (pokud nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou) za podmínek podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.“ (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018, s. 240)

Nepeněžní plnění na straně zaměstnance je od daně z příjmů osvobozeno pouze pokud je hrazeno z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů a peněžní příspěvek je u zaměstnance předmětem daně z příjmu a odvádí se z něj pojistné. (Krbečková a Plesníková, 2018)

Do oblasti péče o zdraví lze zahrnout také tzv. sick days. Sick days je možné charakterizovat jako dny placeného zdravotního volna. Tyto dny zaměstnavatel poskytuje nad rámec dovolené a zaměstnanec je může využít, pokud se zrovna necítí v kondici. Není potřeba, aby zaměstnanec chodil k lékaři a dokládal zaměstnavateli lékařské potvrzení. Po tyto dny je zaměstnanci vyplácena mzda tak, jako by byl normálně v práci, anebo poměrná část mzdy – to záleží na rozhodnutí každého zaměstnavatele. Sick days musí mít přesná a jasná pravidla. Mělo by být zejména přesně stanoveno, kolik dnů zdravotního volna může zaměstnanec vyčerpat za určité období a za jakých podmínek. Většinou jsou sick days poskytovány v délce 3 až 5 dnů za rok a je důležité, aby zaměstnavatel přesně vymezil výčet konkrétních situací, při kterých je možné sick days čerpat. Mzda poskytovaná zaměstnanci po dobu zdravotního volna je ze strany zaměstnance zdanitelným příjmem a odvádí se z něj pojistné. Na straně zaměstnavatele

je toto plnění dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP daňově uznatelným nákladem. (Landwehrmann, 2018b)

2.3.7 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění může poskytovat kromě státu také zaměstnavatel svým zaměstnancům. Výše měsíčního příspěvku je závislá pouze na zvážení zaměstnavatele. Je-li poskytování příspěvku stanoveno ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě nebo v pracovní či jiné smlouvě, pak si jej zaměstnavatel může uznat jako daňový výdaj, a to v neomezené výši. Na straně zaměstnance je příspěvek do výše 50.000 Kč ročně v součtu za penzijní připojištění a životní pojištění osvobozen od daně z příjmů a neodvádí se z něj zdravotní a sociální pojištění. Pracuje-li zaměstnanec u dvou zaměstnavatelů současně, může dostávat příspěvek na sociální zajištění od obou. Tyto příspěvky se nesčítají a limit 50.000 Kč je stanoven u každého zaměstnavatele zvlášť. Pro uplatnění tohoto benefitu však musí být splněny určité podmínky. Ve smlouvě musí být stanoveno, že výplata pojistného plnění je možná až po 60 kalendářních měsících a současně může být provedena nejdříve v roce, kdy zaměstnanec dosáhne věku 60 let. U životního pojištění také nesmí být umožněn dřívější výběr. (Krbečková a Plesníková, 2018)

2.3.8 Home office

Home office je pro zaměstnance velice lákavým benefitem. Umožňuje jim vykonávat práci mimo pracoviště, tedy nejen doma, ale na jakémkoliv jiném určeném místě, aniž by museli být fyzicky přítomni v zaměstnání a mohou si tak zorganizovat pracovní dobu podle svých možností. Je však důležité stanovit přesná pravidla. (Horecký, 2017)

Home office je upraven v zákoníku práce, a to v § 317 kde je stanoveno, že na zaměstnance, který po dohodě se zaměstnavatelem vykonává práci mimo pracoviště a rozvrhuje si svou pracovní dobu sám se nevztahují tyto úpravy:

- rozvržení pracovní doby, prostoje a přerušování práce kvůli nepříznivým povětrnostním podmínkám,
- náhrada mzdy při osobních překážkách,
- odměňování za práci přesčas a ve svátek.

Naopak zaměstnanec má nárok na příplatek za práci v noci, práci o víkendy a práci ve ztíženém pracovním prostředí. Dle nařízení vlády č. 590/2006 Sb., má zaměstnanec

nárok také na náhradu mzdy z důvodu vlastní svatby, či svatby dítěte, pohřbu rodinných příslušníků a přestěhování. Při výkonu home office si zaměstnanec musí svůj čas dokázat rozvrhnout tak, aby svou práci stihl, přičemž zaměstnavatel mu přidělí pouze takovou práci, kterou je reálně možné vykonat za 40 hodin práce týdně. Zaměstnanec musí práci vykonávat výhradně osobně, bez pomoci druhých osob. (Bočanová a Krejčíčková, 2018)

I přesto, že home office zaměstnanci vykonávají mimo pracoviště a mimo možnosti kontroly svým zaměstnavatelem, jsou vázáni předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP). Je důležité, aby zaměstnavatel zaměstnance ohledně pravidel BOZP proškolil a také, aby se zaměstnanec zavázal tyto základní pravidla BOZP dodržovat. V těchto případech se jedná například o vymezenou dobu, kdy zaměstnanec nesmí pracovat, maximální počet hodin práce v jednom dni, přestávky v práci, možnost zaměstnavatele vstoupit do prostor, kde zaměstnanec práci vykonává s účelem kontroly dodržování pravidel BOZP, a navíc třeba úprava pracovního prostoru tak, aby byl bezpečný pro výkon práce. Náklady, které s BOZP souvisejí má povinnost uhradit zaměstnavatel. (Bočanová a Krejčíčková, 2018)

Jak tvrdí Bočanová a Krejčíčková (2018), je dohodu o výkonu home office možné uzavřít samostatně anebo se může stát součástí pracovní smlouvy. Je nutné, aby obsahovala místo výkonu práce a další náležitosti závisí na dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Kromě místa výkonu práce je vhodné, aby byly v dohodě uvedeny minimálně následující aspekty:

- úprava pracovní doby (povinnost čerpat přestávky, omezení práce v noci a o víkendu, maximální počet hodin práce během jednoho dne),
- odměňování (stanovení hodinové či úkolové mzdy, příplatky za práci v noci a o víkendu),
- způsob zadávání práce, její kontroly a odevzdávání,
- pravidla BOZP,
- náhrada nákladů vynaložených zaměstnancem (spotřeba energie, internet, opotřebení vlastních pracovních nástrojů atd.),
- pravidla pro užívání majetku zaměstnavatele (počítač, telefon, software atd.).

Je-li home office poskytován za základě vnitřního předpisu či smlouvy, pak jsou náklady vynaložené zaměstnavatelem dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP daňově uznatelné. Používá-li zaměstnanec k výkonu práce své vlastní nástroje, náhrada

zaměstnavatele za jejich opotřebení není považována za příjem ze závislé činnosti, a tak není ze strany zaměstnance předmětem daně z příjmů. V případě, že zaměstnanec používá nástroje zaměstnavatele či služby hrazené zaměstnavatelem (například internet) nejen pro výkon práce, ale také pro svou osobní potřebu, pak se ze strany zaměstnance bude jednat o nepeněžní příjem, který podléhá dani z příjmů a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. (Nechvátal a kol., 2018)

2.4 Netradiční zaměstnanecké benefity

V této kapitole budou uvedeny netradiční zaměstnanecké benefity, které nabízí společnosti z České republiky i ze zahraničí. Netradičními benefity se zaměstnavatelé snaží oživit nabídku současných zaměstnaneckých benefitů a chtějí se odlišit od konkurence a zlepšit si svou image.

Zahraniční společnosti nabízí o něco více zajímavější zaměstnanecké benefity než společnosti v České republice. Například americká společnost Salesforce umožňuje svým zaměstnancům využít 6 dnů placeného volna nad rámec dovolené na to, aby se mohli věnovat dobročinným aktivitám. Navíc jednou ročně daruje tisíc dolarů na ty dobročinné aktivity, které zaměstnanec sám vybere. Společnost Google zase nabízí posmrtný benefit. Ten spočívá v tom, že pokud zaměstnanci zemře partner, společnost mu bude vyplácet 50 % platu zesnulého partnera po dobu 10 let. Bankovní investiční společnost Goldman Sachs už od roku 2008 nabízí zaměstnancům úhradu nákladů, pokud se rozhodnou podstoupit změnu pohlaví. Reebok, výrobce sportovního oblečení, poskytuje benefit v podobě fitness lekcí zdarma. Můžou využít vstup do posilovny kdykoliv od šesti hodin rána, do šesti hodin večer. Jelikož v dnešní době mnoho žen odkládá mateřství kvůli kariéře, společnost Spotify se rozhodla tyto ženy podpořit tím, že jim uhradí zmrazení vajíček a následnou pomoc při oplodnění. (Pírek, 2018)

Společnost Netflix nemá zavedenou žádnou pracovní dobu. Společnosti nezáleží na tom, kolik času tráví zaměstnanci v zaměstnání, ale pouze hodnotí, zda mají splněnou všechnu práci. Poradenská společnost Deloitte se zaměřila na budoucí rodiče a těm umožňuje po narození dítěte využít až 16 týdnů volna. Tuto dovolenou mohou zaměstnanci také čerpat z důvodu péče o sourozence, manžela, či příbuzné s vážným zdravotním stavem. Společnost PricewaterhouseCoopers pomáhá svým zaměstnancům splácet dluhy ze studentských půjček. Měsíčně jim na tyto dluhy přispívá 100 USD a příspěvek umožňuje zaměstnancům využívat až po dobu 6 let. Patagonia, kalifornský výrobce oděvů, má recepci umístěnou přímo na pláži, a ta každý den předává

zaměstnancům zprávy o tom, jaké jsou momentálně vlny. Pokud jsou dobré podmínky pro surfování, zaměstnanci mohou okamžitě vyrazit surfovat. (Paljug, 2019)

Také v České republice se zaměstnavatelé snaží nabídnout svým zaměstnancům něco extra. Společnost Vodafone se snaží podporovat mateřství. Matkám na mateřské dovolené vyplátí rozdíl mezi podporou a jejich mzdou. Když se z mateřské dovolené vrátí zpět do zaměstnání, mohou po dobu 6 měsíců využívat kratší pracovní dobu. Společnost Škoda Auto nabízí zaměstnancům, kteří staví nebo rekonstruují vlastní bydlení, možnost zapůjčení vozu, aby měli rychleji hotovo. Zároveň umožňuje i vypůjčení vozu na svatbu. Také poskytuje slevy při koupi nového auta nebo náhradních dílů a když zaměstnanec odejde do důchodu, má možnost koupit si vůz za zvýhodněnou cenu. (Pírek, 2018)

Průzkum společnosti Up ČR

Společnost Up Česká republika prováděla průzkum mezi 525 zaměstnanci z kterého vyplynulo, že 91 % zaměstnanců by mělo zájem o některé z netradičních zaměstnaneckých benefitů. Nejen mladí zaměstnanci, ale také starší lidé by tyto netradiční zaměstnanecké benefity ocenili, viz Tab. 2.1 TOP 15 netradičních benefitů.

Tab. 2.1 TOP 15 netradičních benefitů

Benefit	Zaměstnanci, kteří by o benefit měli zájem (%)
Pětihodinová pracovní doba	45,3
Podíl na zisku společnosti	40,3
Neomezená dovolená	39,8
Masér na pracovišti	21,7
Stipendium dětem	17,4
Možnost bezplatné konzultace s právníkem	14,9
Možnost využití psychologa	9,3
Kurz snižování váhy	8,1
Kurzy jógy	8,1
Volno na péči o psa	7,6
Pojištění domácích mazlíčků	4,8
Kurz odvykání kouření	4,5
Akupunktura	3,0
Pojištění krádeže identity	3,0
Zmrazení vajíček za účelem odložení mateřství	1,0

Zdroj: HRmag, 2019

Nejžádanějším benefitem je podle tohoto průzkumu pětihodinová pracovní doba. U zaměstnanců do 26 let by o ni měla zájem polovina respondentů. O benefit ve formě podílu na zisku společnosti by stálo 40 % zaměstnanců, z toho více mužů než žen.

Podobně žádaná by byla i neomezená dovolená, kterou loni několik českých podniků již zavedlo. O tento benefit by měli zájem také především muži.

Z netradičních benefitů, které souvisí se zdravím, je pak u zaměstnanců nejžádanější benefit ve formě maséra na pracovišti. Za maséra by bylo vděčných 22 % respondentů, z toho většina žen. Nemalý zájem je také o kurzy jógy nebo kurzy snižování váhy. Dále by takřka čtvrtina zaměstnanců ve věku kolem 40 let uvítala stipendium pro děti. Podobný zájem by byl i o možnost bezplatné konzultace s psychologem. Naopak téměř nulový je zájem o zmrazení vajíček či pojištění proti krádeži identity. (HRmag, 2019)

2.5 Poskytování zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity mohou být u zaměstnavatele upraveny ve vnitřním předpisu, kolektivní smlouvě anebo pracovní či jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. Vnitřní předpis zaměstnavatel vydává v souladu s § 305 zákoníku práce, kde stanoví mzdová a ostatní práva zaměstnanců. Vnitřní předpis musí být v souladu s právními předpisy a je nutné jej vydat v písemné podobě. Vnitřní předpis platí jak pro zaměstnavatele, tak pro všechny jeho zaměstnance. (Macháček, 2010)

Podle Macháčka (2017) může zaměstnavatel poskytovat benefity těmito způsoby:

- Fixní způsob, ve kterém zaměstnavatel poskytuje benefity určené jednotně pro všechny zaměstnance a záleží pouze na nich, zda je využijí, či ne.
- Flexibilní způsob (cafeteria systém), u kterého si zaměstnanec může volit z balíčku benefitů dle svých aktuálních potřeb.

Dále mohou být benefity poskytovány buď všem zaměstnancům společnosti, anebo pouze vybrané skupině zaměstnanců, popřípadě individuálně zaměstnancům. (Macháček, 2017)

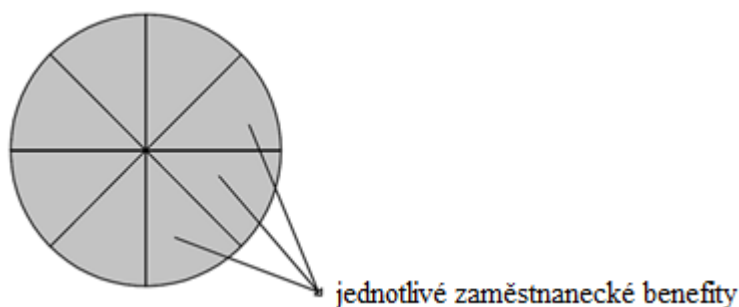
2.5.1 Cafeteria systém

Flexibilní způsob poskytování zaměstnaneckých benefitů neboli cafeteria systém je čím dál více oblíbený. Jedná se o to, že zaměstnavatel stanoví určitý balíček benefitů a zaměstnanci si pak z tohoto balíčku mohou vybrat takový benefit, který jim vyhovuje. Tento systém byl vyvinut hlavně z důvodu toho, že v podnicích pracují zaměstnanci, kteří mají různé preference. (Koubek, 2015)

Nejnovější formou cafeteria systému je poskytování benefitů prostřednictvím online portálu, tzv. systém osobních účtů, nebo také „systém virtuálních internetových účtů“. Zaměstnanci mají přiděleno uživatelské jméno a heslo pomocí kterého se do systému přihlásí. Na svém účtu mají přidělen určitý počet bodů, nebo virtuálních peněz, které poté můžou použít na benefity dle svého vlastního výběru. K placení slouží benefiční karta. (Brůha, Bukovjan, Čornejová a kol., 2018)

Varianty cafeteria systému podle Horváthové a Čopíkové (2014) mohou být:

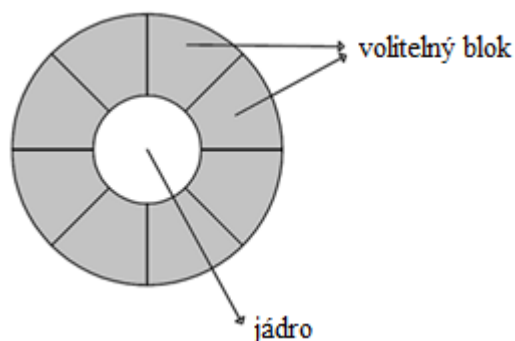
1. **Systém „bufetu“** – u tohoto systému je k dispozici balíček zaměstnaneckých benefitů a každý zaměstnanec si z něj může vybrat benefity dle svých preferencí, viz Obr. 2.1 Systém „bufetu“.



Obr. 2.1 Systém "bufetu"

Zdroj: Horváthová a Čopíková, 2014

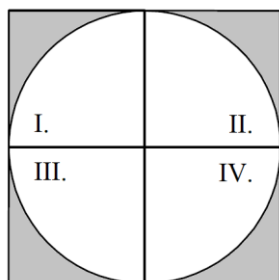
2. **Systém „jádra“** – zde se pevně stanoví jádro benefitů pro všechny zaměstnance a z ostatních zaměstnaneckých benefitů mají zaměstnanci opět na výběr, viz Obr. 2.2 Systém „jádra“.



Obr. 2.2 Systém "jádra"

Zdroj: Horváthová a Čopíková, 2014

- 3. Systém „bloků“ pro kategorie zaměstnanců** – zaměstnanci se rozdělí do skupin, např. podle věku, podle pracovní pozice, podle pohlaví apod. a každé této skupině se individuálně vytvoří nabídka benefitů, viz Obr. 2.3 Systém „bloků“.



Obr. 2.3 Systém "bloků"

Zdroj: Horváthová a Čopíková, 2014

Výhodou cafeteria systému je lepší uspokojování potřeb zaměstnanců a snížení nákladů na takové benefity, které nejsou u zaměstnanců vyžadovány a využívány. Tím, že si zaměstnanec musí zvolit své benefity, přispívá cafeteria systém k větší informovanosti zaměstnanců. Také potencionální zaměstnanci se nechají více nalákat možností výběru benefitů dle vlastních preferencí. Volitelný systém může mít navíc pozitivní vliv na chování pracovníků. Ti mohou mít totiž pocit, že si jich společnost více váží. (Koubek, 2015)

Naopak nevýhodou tohoto systému je vysoká administrativní náročnost a velké počáteční náklady. Aby bylo poskytování benefitů efektivní, je důležité provádět pravidelné průzkumy potřeb zaměstnanců a také zkoumat trendy v poskytování benefitů u konkurenčních společností. (Urban, 2017)

3 Analýza zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti

V této kapitole bude nejprve představena vybraná společnost a následně provedena analýza zaměstnaneckých benefitů této společnosti.

3.1 Charakteristika společnosti

Aby byla utajena identita společnosti, ve které její vedení poskytlo podklady pro vypracování praktické části této bakalářské práce a umožnilo provádět dotazníkové šetření, nebude uveden její skutečný název. Pro účely této práce bude používán fiktivní název společnosti, a tedy „společnost XY“.

XY je mezinárodní průmyslová společnost, která se zaměřuje na dodávání komponentů a podsestav pro automobilový průmysl. Společnost stále roste, a to se odráží na její ziskovosti. Snaží se být komplexním partnerem pro své potencionální zákazníky, poskytuje také inovativní a konkurenceschopná řešení s vysokou přidanou hodnotou. Společnost XY byla založena v roce 1996 ve Španělsku a do roku 1999 působila pouze na Španělském území, kde za tu dobu vznikly 3 pobočky. Od roku 2000 se začala rozšiřovat do celého světa a nyní má zastoupení v 17 zemích na 4 kontinentech, přičemž v České republice se nachází 5 poboček. První pobočka v České republice vznikla v roce 2000 poté byly postupně založeny další, a to v roce 2003, v roce 2005, 2007 a 2008.

Společnost XY usiluje o dokonalost, a proto se řídí těmito zásadami:

- neustálé zlepšování procesů a jejich efektivní řízení,
- zapojení všech zaměstnanců do týmové práce v příjemném a bezpečném prostředí,
- péče o životní prostředí a jeho zlepšování.

Společnost XY se snaží dodržovat základní lidská práva, poskytovat spravedlivé pracovní podmínky, podporovat tvořivost a inovaci zaměstnanců a udržovat pozitivní přístup ke změnám a neustálému zlepšování. Klade také velký důraz na životní prostředí tím, že se zaměřuje na prevenci rizik a snaží se minimalizovat negativní dopady. Taktéž se zaměřuje na své zákazníky podporováním čestných vztahů a respektováním jejich práv. Maximálně dodržuje národní a mezinárodní předpisy. Snaží se zachovat si poctivost, rovnost a integritu.

Za rok 2018 společnost investovala více než 22 milionů EUR v příspěvcích na opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Tato opatření lze rozdělit do čtyř hlavních skupin:

- zdraví – 13 milionů EUR,
- stravování – 4 miliony EUR,
- doprava – 4 miliony EUR,
- vzdělávání – 1 milion EUR.

Společnost se zavazuje platit svým zaměstnancům v souladu s jejich dovednostmi a znalostmi. Kromě toho se zavazuje dodržovat pracovní legislativu na všech místech kde působí, a pokud je to možné, zavést opatření, která zvýhodní pružnou pracovní dobu. Dále se zavazuje nabídnout svým zaměstnancům bezpečné pracovní prostředí tím, že bude důsledně dodržovat platné právní požadavky. Respektuje právo svých zaměstnanců na svobodu sdružování a kolektivního vyjednávání. Umožňuje jim svobodně se setkávat a diskutovat o relevantních záležitostech souvisejících s jejich zaměstnáním.

Pobočka, která poskytla informace pro vypracování praktické části této bakalářské práce a ve které probíhalo dotazníkové šetření, vznikla v roce 2003 v České republice. Ze začátku se zabývala vstřikováním plastů, později své portfolio rozšířila o svařovací, montážní a barvicí linky, které jsou nutné ke kompletaci součástí. V dnešní době je zaměřena na výrobu a kompletaci plastových dílů pro automobilový průmysl a stala se partnerem významných automobilek a jejich dodavatelů. (Interní materiály společnosti XY, 2018)

3.2 Dotazníkové šetření

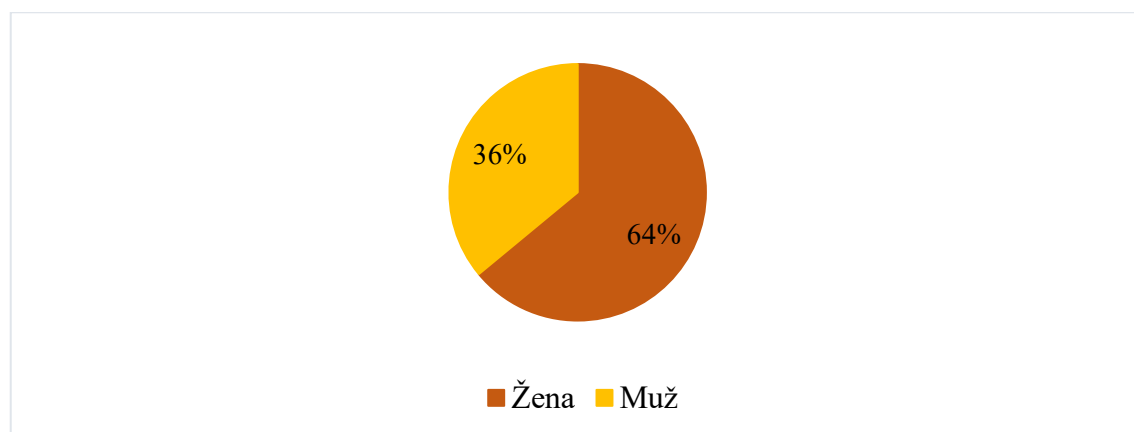
Zdrojem informací pro analýzu zaměstnaneckých benefitů byl mzdový předpis společnosti XY a také metoda dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření probíhalo ve dnech 12. – 15.3., kdy si zaměstnanci chodili osobně vyzvednout stravenky a při té příležitosti jim byly předány dotazníky v papírové podobě, viz Příloha 1: Dotazník. Dotazníky byly předloženy přibližně 80 zaměstnancům, přičemž vyplněných dotazníků se zpět vrátilo 33. Návratnost tedy činí 41,25 %.

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda mají zaměstnanci dostatečné informace o benefitech, které jim zaměstnavatel poskytuje a do jaké míry jsou s nimi spokojeni.

Dotazník obsahuje 12 otázek, přičemž otázky jsou uzavřené, buď s možností volby právě jedné, anebo alespoň jedné odpovědi. Jedna otázka je typu škály. Na konci dotazníku, tzn. otázky č. 8 – 12, jsou situovány otázky identifikační.

Nejprve budou vyhodnoceny identifikační otázky a poté bude provedena analýza zaměstnaneckých benefitů. Odpovědi budou graficky znázorněny.

Pohlaví zaměstnanců

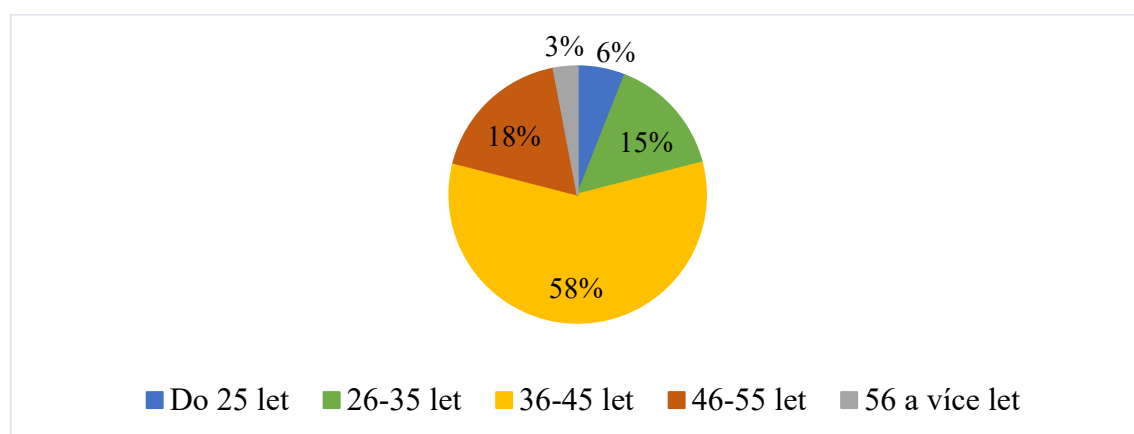


Graf 3.1 Pohlaví zaměstnanců

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3.1 znázorňuje rozdělení zaměstnanců podle pohlaví. Z grafu je zřejmé, že dotazníkového šetření se zúčastnilo více žen než mužů. Dotazník vyplnilo 21 žen (64 %) a 12 mužů (36 %).

Věková struktura zaměstnanců



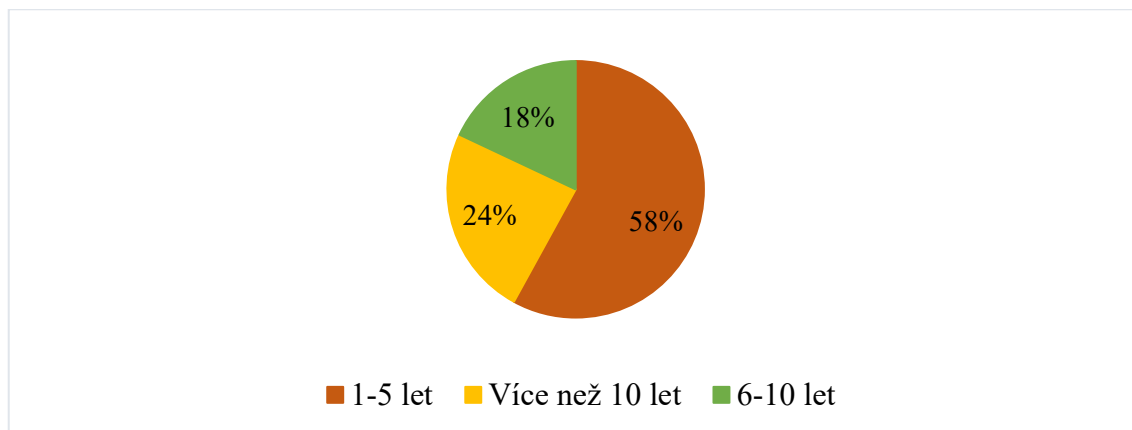
Graf 3.2 Věková struktura zaměstnanců

Zdroj: vlastní zpracování

Dále bylo zjišťováno, v jaké věkové kategorii se zaměstnanci nachází. Nejpočetnější skupinu tvoří zaměstnanci ve věku 36 – 45 let, těch ve společnosti pracuje

58 %, dalšími skupinami jsou zaměstnanci v rozmezí 26 – 35 let a 46 – 55 let. Tyto skupiny jsou téměř vyrovnané, ve věku do 35 let odpovídalo 15 % respondentů a do 55 let 18 % respondentů. Do věku 25 let se průzkumu zúčastnili pouze 2 zaměstnanci, a jen jeden zaměstnanec z věkové kategorie nad 56 let, viz Graf 3.2 Věková struktura zaměstnanců.

Délka působení ve společnosti

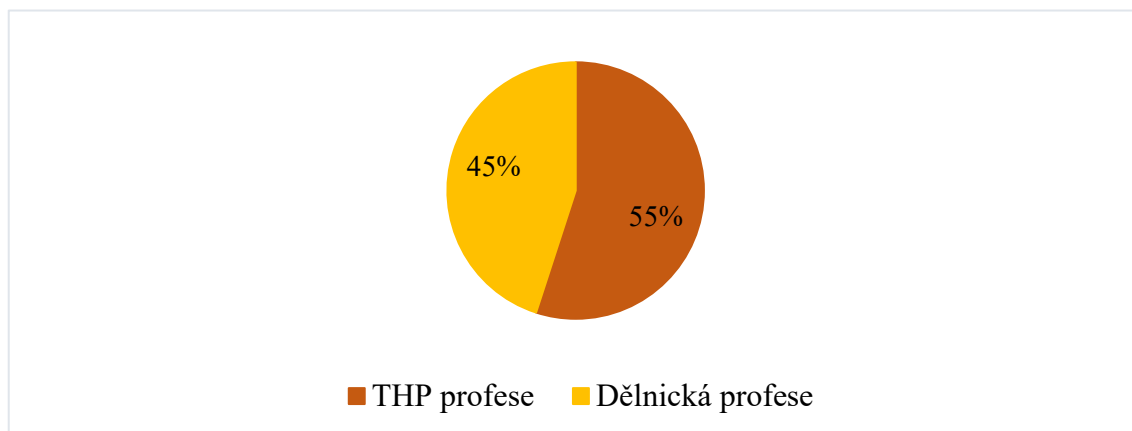


Graf 3.3 Délka působení ve společnosti

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 3.3 jsou zaměstnanci rozděleni dle délky působení ve společnosti. Nejvíce zaměstnanců pracuje ve společnosti v rozmezí 1 – 5 let (58 %). Více než 10 let je ve společnosti zaměstnáno 24 % zaměstnanců a v rozmezí 6 – 10 let je to 18 % zaměstnanců.

Pracovní pozice



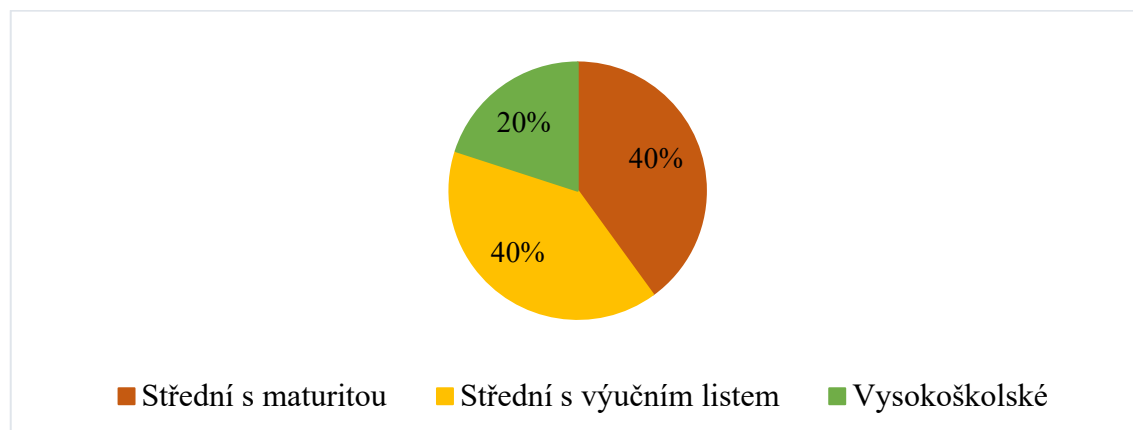
Graf 3.4 Pracovní pozice

Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka měla rozdělit zaměstnance podle profese. Ve společnosti jsou zaměstnanci členěni do dvou pracovních pozic, a to na THP profesi a dělnickou profesi.

Z grafu 3.4 vyplývá, že pracovní pozice jsou téměř vyrovnané. THP profesi vykonává 18 respondentů (55 %) a dělnickou profesi 15 respondentů (45 %).

Nejvyšší dosažené vzdělání



Graf 3.5 Nejvyšší dosažené vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3.5 znázorňuje nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců. Z celkového počtu 33 respondentů má dokončené střední vzdělání s maturitou 13 respondentů (40 %) a taktéž 13 respondentů (40 %) má vzdělání střední s výučním listem. S vysokoškolským vzděláním pracuje ve společnosti 7 respondentů (20 %). Z pohledu pracovní pozice, pak na THP pozici pracují 2 pracovníci se středním vzděláním s výučním listem, 9 pracovníků se středním vzděláním s maturitou a všech 7 pracovníků s vysokou školou. Pozici dělnické profese tvoří 11 pracovníků s výučním listem a zbylí 4 pracovníci s maturitou.

3.2.1 Zaměstnanecké benefity ve společnosti

V následující části bude provedena analýza jednotlivých zaměstnaneckých benefitů a vyhodnoceny otázky zaměřené na zaměstnanecké benefity.

Společnost XY nabízí svým zaměstnancům různé benefity. Patří zde stravenky, příspěvek na dopravu, věrnostní a roční bonus, letní příspěvek na dovolenou, pět týdnů dovolené, jazykové vzdělávání a flexibilní pracovní doba. S výjimkou benefitů ve formě flexibilní pracovní doby a jazykového vzdělávání, které jsou poskytovány pouze zaměstnancům THP profese, jsou všechny ostatní benefity poskytovány plošně, všem zaměstnancům. Zaměstnanci jsou o zaměstnaneckých benefitech informováni prostřednictvím mzdového předpisu, který dostanou při nástupu do zaměstnání. O zavedení nového benefitu ve společnosti rozhoduje management, HR Manager a generální ředitel.

Roční bonus

Společnost nabízí všem zaměstnancům a manažerům společnosti možnost vyplacení ročního bonusu. Vyhodnocovací období u ročního bonusu je 1 rok. Výše tohoto bonusu je závislá na výsledcích společnosti a možnostech zaměstnavatele. Bonus se počítá z měsíční mzdy, tedy fixní + variabilní složky mzdy.

Pro přidělení bonusu jsou stanoveny následující podmínky:

- splnění hospodářského výsledku společnosti,
- jeden rok působení ve společnosti bez porušení pracovních povinností,
- 95 % docházka (95 % naplnění ročního pracovního fondu, přičemž do neodpracované doby se započítávají i návštěvy u lékaře, paragrafy, neplacená volna, mateřská dovolená, rodičovská dovolená aj.),
- zaměstnanec musí být v pracovním poměru k zaměstnavateli, nesmí být ve výpovědní době, popř. mít podepsanou výpověď.

Pokud se stane, že má zaměstnanec úraz, vyplatí se mu bonus v procentním poměru pouze za odpracované dny. O vyplacení a výši bonusu jsou zaměstnanci informováni oznámením na konci sledovaného období. (Interní materiály společnosti XY, 2018)

Roční bonus do dotazníkového průzkumu zahrnut nebyl, neboť dle informací HR Managerky společnosti je využíván všemi zaměstnanci.

Věrnostní bonus

Dále společnost XY nabízí zaměstnancům jednorázový věrnostní bonus. Tento bonus se odvíjí od nepřetržitě odpracovaných let ve společnosti a je vyplácen v pevně stanovených částkách:

- 3 roky ve společnosti – 3 000 Kč,
- 6 let ve společnosti – 6 000 Kč,
- 9 let ve společnosti – 9 000 Kč,
- 12, 15 a 18 let ve společnosti – 12 000 Kč.

Nárok na bonus má zaměstnanec, který ve sledovaném období (3 roky) splní stejné podmínky jako při ročním bonusu, tzn. působení ve společnosti bez porušení pracovních povinností a 95 % naplnění ročního pracovního fondu v tříletém sledovaném

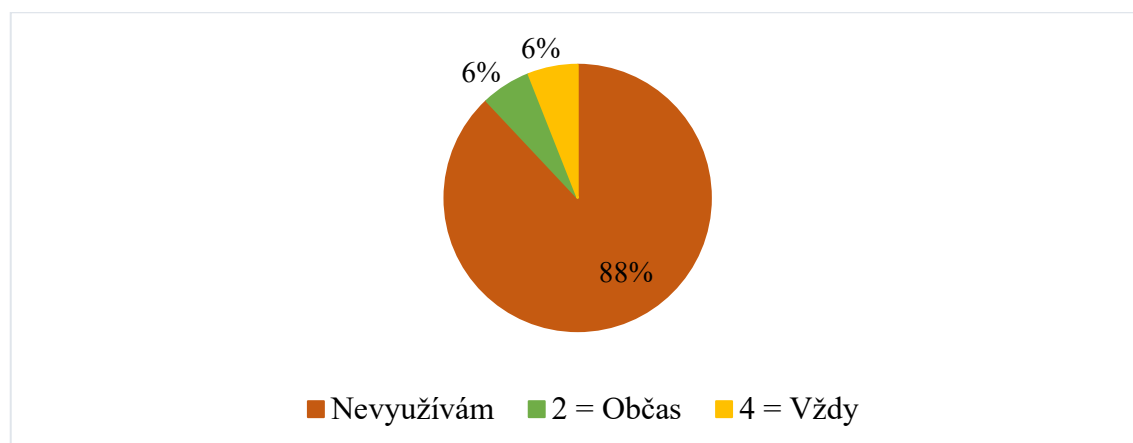
období, zaměstnanec musí být v pracovním poměru k zaměstnavateli, nesmí být ve výpovědní době, popř. mít podepsanou výpověď.

Nelze nárokovat vyplacení bonusu zpětně (tzn. u zaměstnanců, kteří jsou zde zaměstnáni 9 let nemůže být vyplacen bonus za 3 a 6 let atd.) Bonus je vyplácen vždy ve výplatě za měsíc, ve kterém zaměstnanec dosáhl určitého počtu odpracovaných let. (Interní materiály společnosti XY, 2018)

Také věrnostní bonus je dle informací HR Managerky společnosti využíván všemi zaměstnanci, a proto nebyl součástí dotazníkového šetření.

Příspěvek na dopravu

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na veřejnou dopravu (vlak, autobus) nad 200 Kč. Pokud chce zaměstnanec tohoto benefitu využít, musí na konci měsíce donést na personální oddělení jízdenky z předchozího měsíce. Pokud jsou splněny podmínky, to znamená, že trasa uvedená na jízdence souhlasí s bydlištěm, které zaměstnanec uvedl do osobního dotazníku a jízdenky převyšují částku 200 Kč, pak zaměstnavatel uhradí zaměstnanci veškeré náklady spojené s dopravou do a ze zaměstnání. (Interní materiály společnosti XY, 2018)



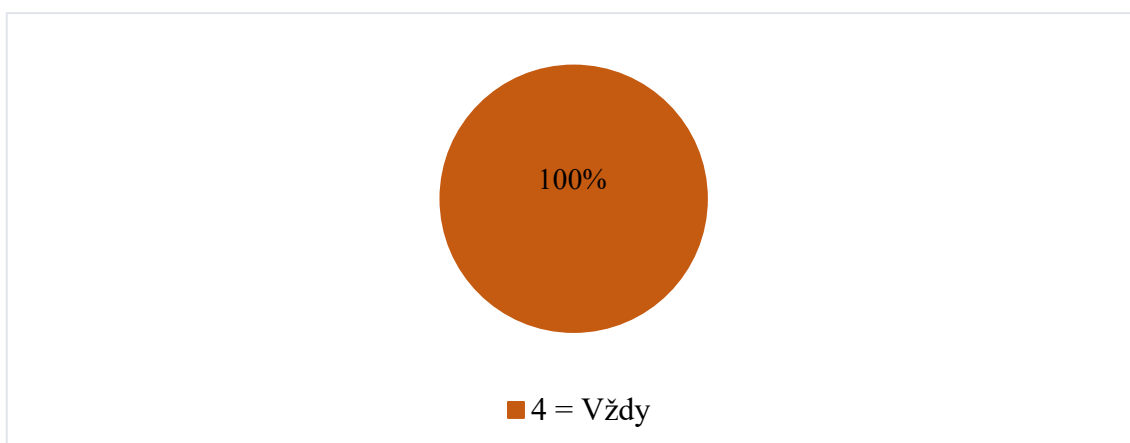
Graf 3.6 Využívání příspěvku na dopravu

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek na dopravu je nejméně využívaným benefitem ve společnosti. Z grafu 3.6 je zřejmé, že příspěvek na dopravu využívá pouze 12 % zaměstnanců, z toho 6 % respondentů vždy a 6 % respondentů občas.

Stravenky

Zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům stravenky společnosti Edenred. Pokud jedna směna zaměstnance trvá 7,5 a 8 hodin, poskytuje mu zaměstnavatel stravenky v hodnotě 80 Kč, přičemž zaměstnavatel hradí celou hodnotu stravenky. Daňový příspěvek zaměstnavatele je tedy 44 Kč a nedaňový příspěvek činí 36 Kč. Trvá-li jedna směna zaměstnance 11 hodin, poskytuje zaměstnavatel stravenky v hodnotě 100 Kč a opět hradí celou hodnotu stravenky. Zde činí daňový příspěvek zaměstnavatele 55 Kč a nedaňový 45 Kč. Tento benefit je ustanoven jak ve mzdovém předpisu zaměstnavatele, tak v pracovní smlouvě zaměstnance se zaměstnavatelem. (Interní materiály společnosti XY, 2018)



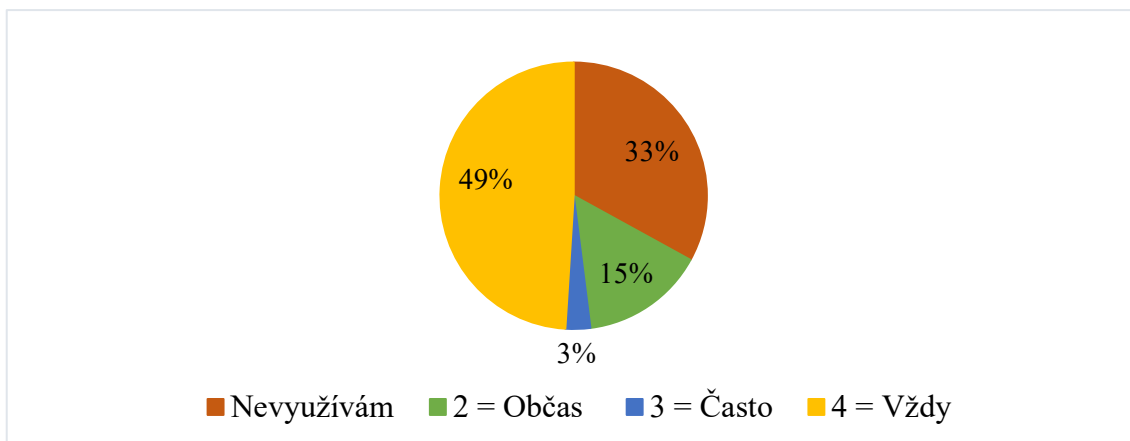
Graf 3.7 Využívání stravenek

Zdroj: vlastní zpracování

Podle grafu 3.7 jsou stravenky nejvíce oblíbeným benefitem, kterého využívá 100 % dotazovaných zaměstnanců, a to vždy.

Letní příspěvek na dovolenou

Zaměstnavatel poskytuje všem svým zaměstnancům letní příspěvek na dovolenou. Pokud pracovní poměr zaměstnance trval minimálně jeden rok, poskytuje mu zaměstnavatel příspěvek na dovolenou ve výši 8.500 Kč. Trval-li pracovní poměr méně než jeden rok, pak je tento příspěvek poměrově krácen. Příspěvek je poskytován na elektronickou benefiční kartu „Edenred Benefits Card“, se kterou se dá platit stejně jako s obyčejnou platební kartou a je vyplácen společně s červnovou výplatou. (Interní materiály společnosti XY, 2018)



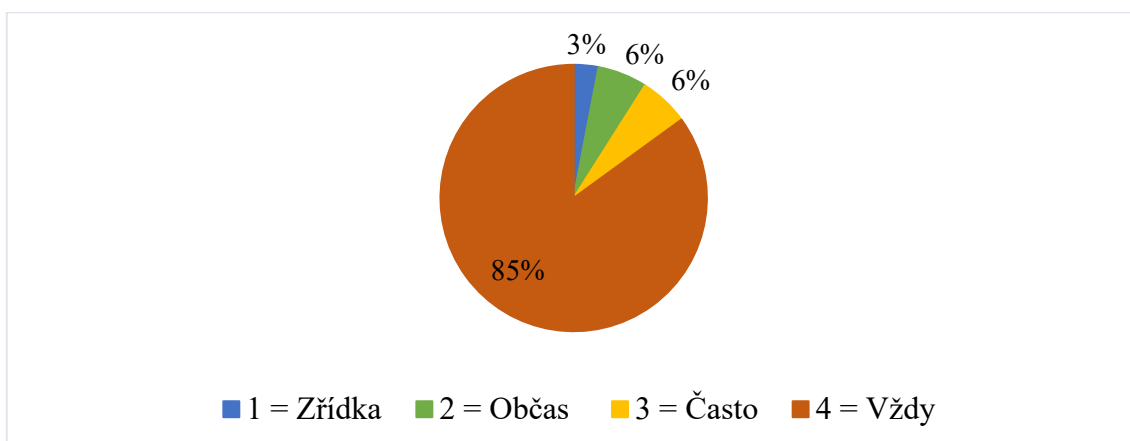
Graf 3.8 Využívání letního příspěvku na dovolenou

Zdroj: vlastní zpracování

Dle grafu 3.8 letní příspěvek na dovolenou využívá 67 % zaměstnanců, z toho 49 % jej využívá vždy, 15 % občas a 3 % často.

Pět týdnů dovolené

Pokud zaměstnanec splní podmínky ustanovené v § 212 ZP, pak má nárok na dovolenou v délce pěti týdnů. Benefit pět týdnů dovolené je opět poskytován všem zaměstnancům společnosti a je dohodnut v pracovní smlouvě. (Interní materiály společnosti XY, 2018)



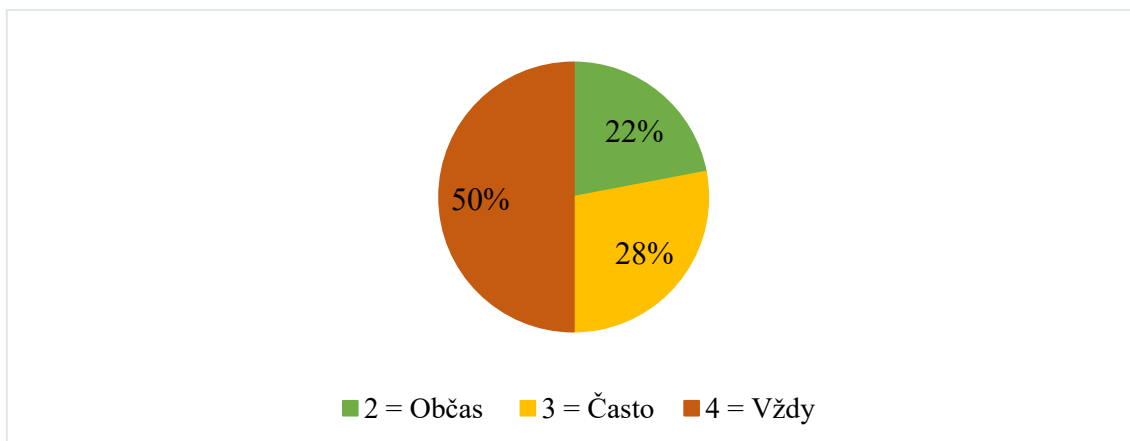
Graf 3.9 Využívání delší dovolené

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3.9 znázorňuje využívání delší dovolené. Tento benefit je ve společnosti XY také velmi oblíbeným a využívá jej 100 % všech dotázaných, z toho 85 % jej využívá vždy, 6 % občas, taktéž 6 % často a 3 % zřídka.

Flexibilní pracovní doba

Flexibilní pracovní dobu zaměstnavatel umožňuje využívat pouze THP profesi, přičemž pevná část dne, kdy zaměstnanci musí být v zaměstnání přítomni je od 9:00 do 13:00 hodin. (Interní materiály společnosti XY, 2018)



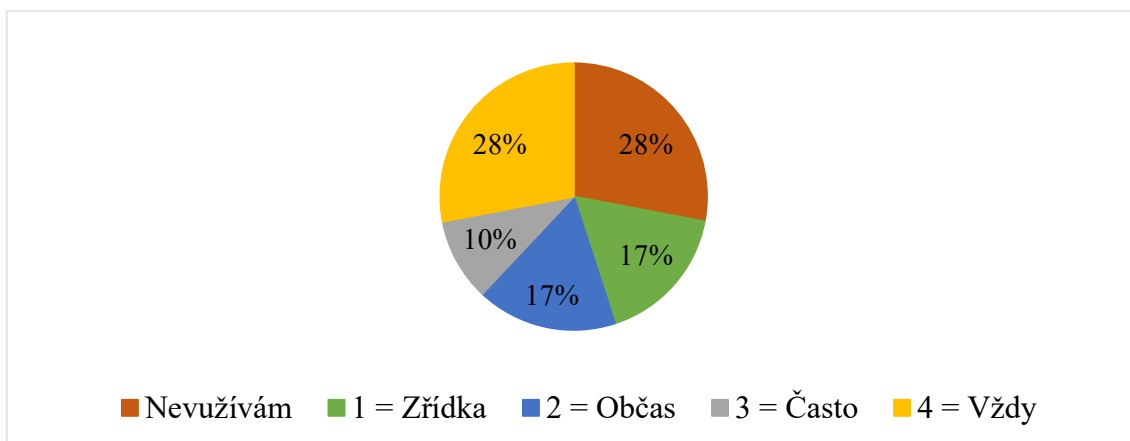
Graf 3.10 Využívání flexibilní pracovní doby

Zdroj: vlastní zpracování

Z důvodu poskytování flexibilní pracovní doby pouze THP profesi je v grafu 3.10 znázorněna THP profese jako 100 %. Flexibilní pracovní dobu tedy využívají všichni pracovníci THP profese, z toho 50 % ji využívá vždy, 28 % často a 22 % občas.

Jazykové vzdělávání

Dále společnost nabízí pracovníkům THP profese možnost využít jazykového vzdělávání. Toho může zaměstnanec využít po dohodě s vedoucím svého oddělení. V případě, že zaměstnanec potřebuje jazykové vzdělání pro výkon své práce, je přiřazen do jazykového kurzu. (Interní materiály společnosti XY, 2018)



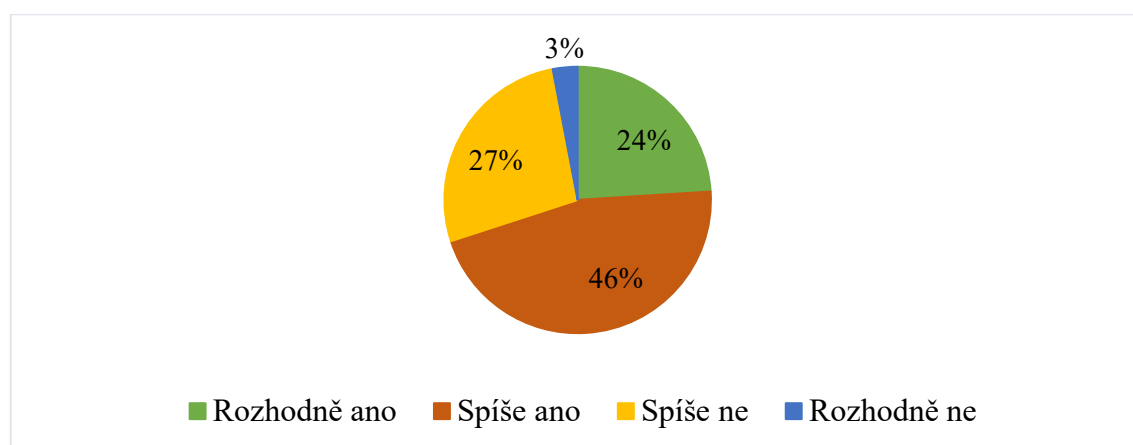
Graf 3.11 Využívání jazykového vzdělávání

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 3.11 je opět zobrazena THP profese jako 100 %. Jazykové vzdělávání nevyužívá 28 % zaměstnanců. Ze 72 % zaměstnanců, kteří jazykové vzdělávání využívají, jej vždy využívá 28 % zaměstnanců, 10 % zaměstnanců často, 17 % občas, a 17 % zřídka.

Následujícími otázkami byla zkoumána informovanost a celková spokojenost zaměstnanců s benefity, které jim zaměstnavatel poskytuje a také zde byla zakomponována otázka ohledně námětů na nové benefity. Dále bylo zjišťováno, zda zaměstnanci považují benefity jako motivaci k výkonu práce. Tyto otázky budou vyhodnocovány postupně tak, jak šly za sebou v dotazníku.

1. Myslíte si, že máte dostatečné informace o zaměstnaneckých benefitech, které vaše společnost nabízí?



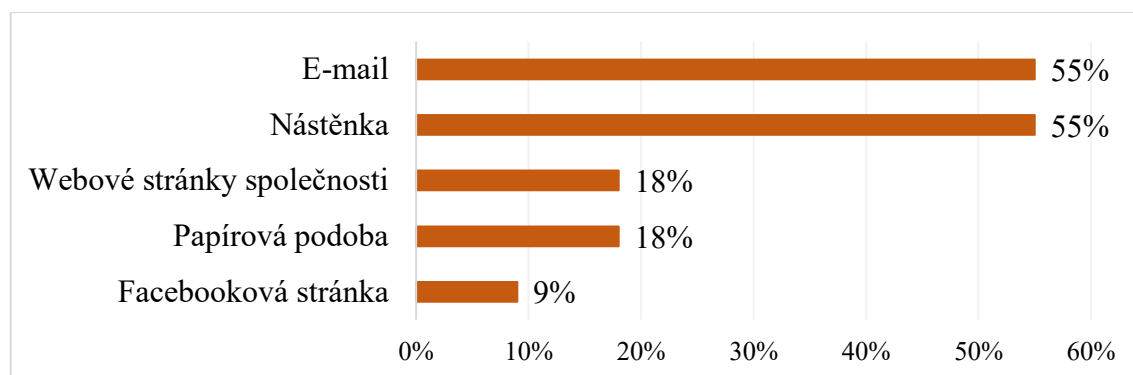
Graf 3.12 Informovanost o benefitech

Zdroj: vlastní zpracování

Otázkou č. 1 mělo být zjištěno, zda mají zaměstnanci o benefitech dostatečné informace. Z grafu 3.12 je patrné, že informovanost o benefitech je dle zaměstnanců spíše dostatečná. Odpověď „Spíše ano“ označilo 15 respondentů (46 %) a „Rozhodně ano“ již pouze 8 respondentů (24 %). „Spíše ne“ odpovědělo 9 respondentů (27 %) a „Rozhodně ne“ jen jeden respondent (3 %). Tento zaměstnanec, který není s informovaností spokojen, pracuje ve společnosti 1 – 5 let na pozici THP profese, je to muž ve věkové kategorii 36 – 45 let a vyhovovalo by mu zveřejnění informací na webových stránkách společnosti. Z pohledu profese odpovídali jak pracovníci THP profese, tak pracovníci dělnické profese přibližně ve stejném poměru.

2. Jaký způsob informování o zaměstnaneckých benefitech by Vám vyhovoval?

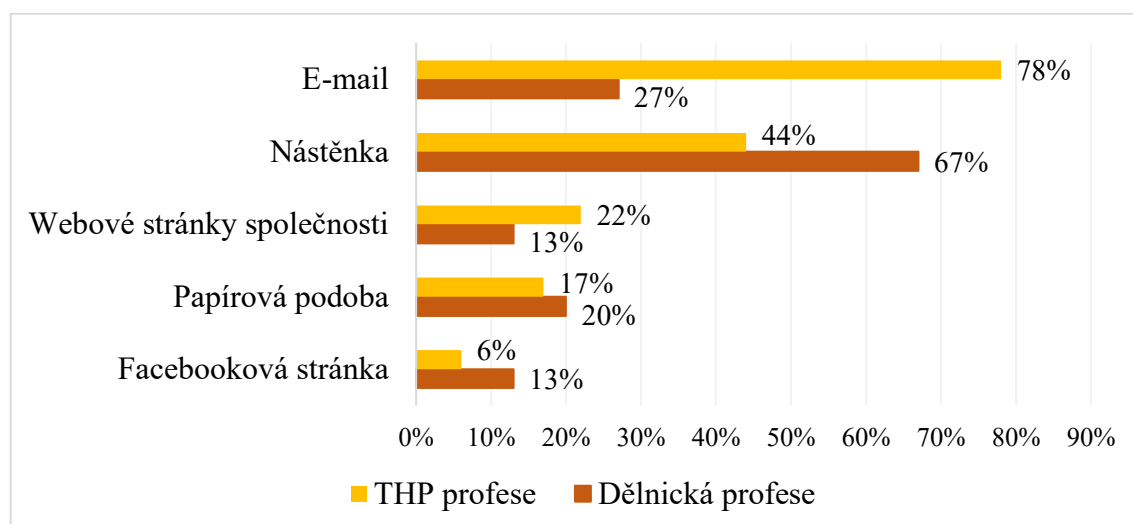
Druhá otázka byla zaměřena na to, jaký způsob předání informací o benefitech je pro zaměstnance nejvhodnější. Respondenti mohli vybrat z 5 možností, přičemž mohli zvolit možností více, a také bylo umožněno dopsání odpovědi vlastní. Této možnosti nevyužil ani jeden z dotázaných.



Graf 3.13 Způsob informování o benefitech

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je možné vyčíst z grafu 3.13, nejvíce odpovědí získaly možnosti nástěnka a e-mail. Počet odpovědí u obou možností byl shodný – odpovědělo tak 55 % respondentů. Druhou nejžádanější možností je umístění informací na webové stránky společnosti a předání informací v papírové podobě. Tyto možnosti zvolil také shodný počet respondentů, a to 6 (18 %). Nejmenší zájem by pak byl o možnost umístění informací na facebookovou stránku – 9 % respondentů.



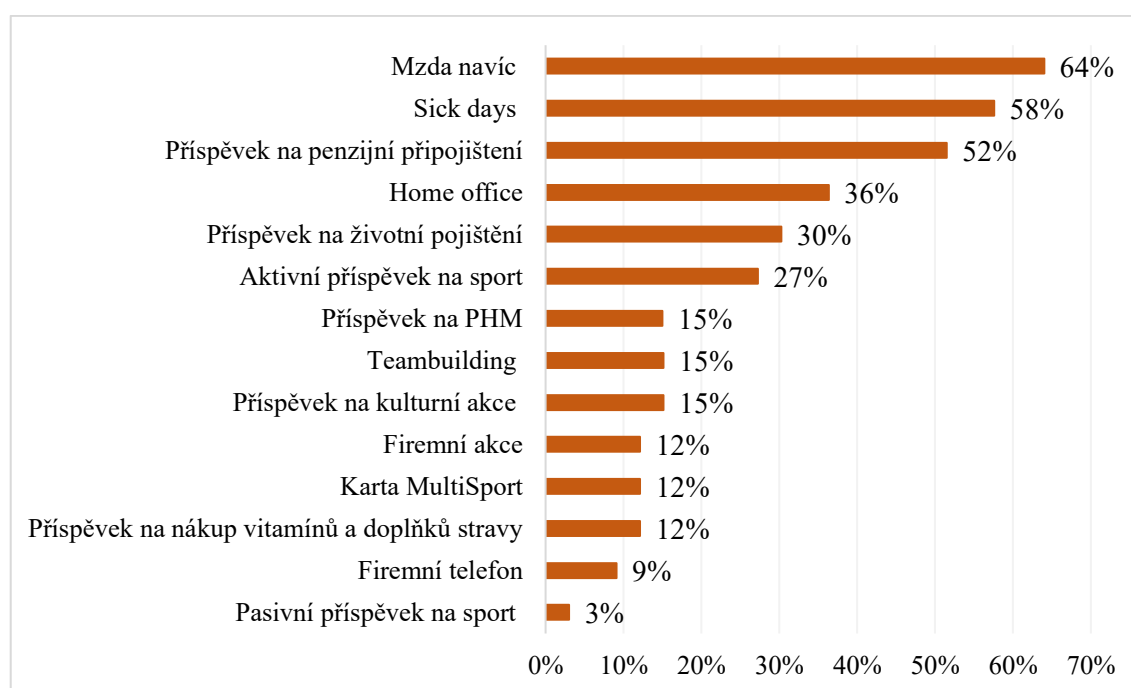
Graf 3.14 Způsob informování o benefitech dle profese

Zdroj: vlastní zpracování

Z pohledu profesí je pak dle grafu 3.14 o informace prostřednictvím e-mailu větší zájem u THP profese, kdežto o vyvěšení informací na nástěnku více stojí pracovníci dělnické profese.

4. Který benefit byste ve společnosti uvítal/a?

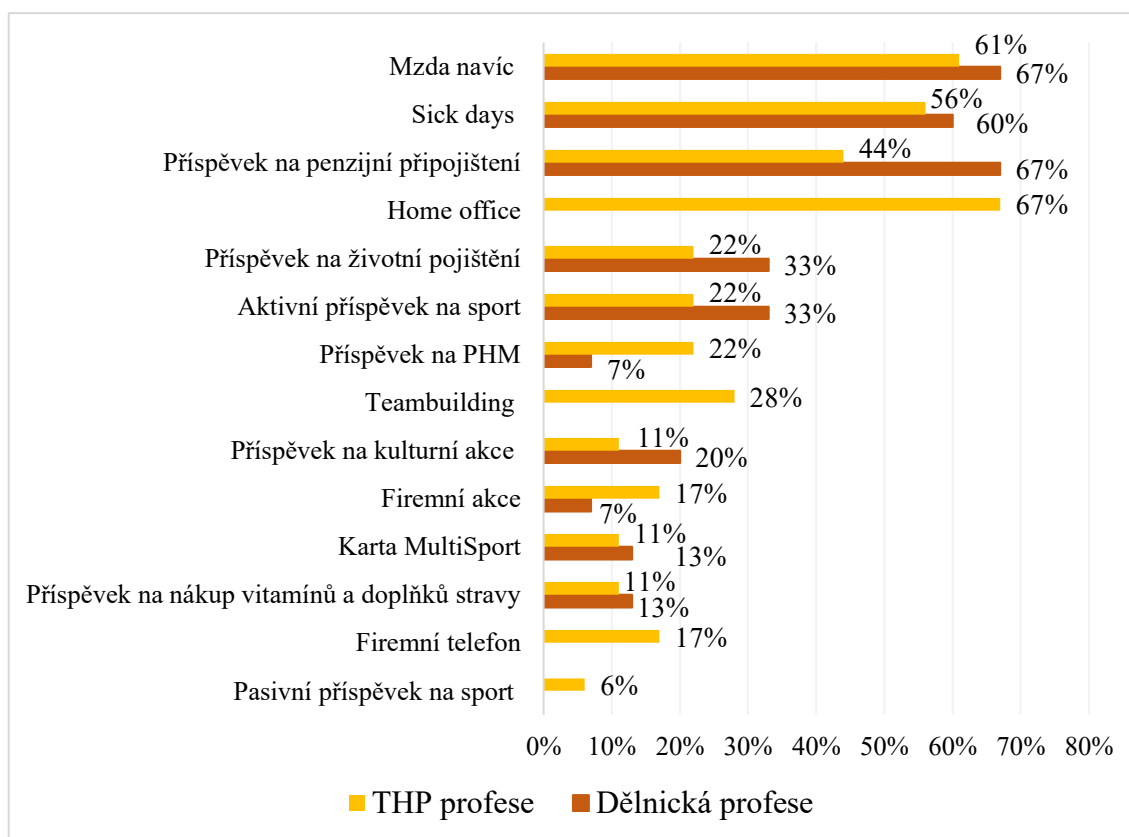
Otázkou číslo 4 bylo zkoumáno, který benefit zaměstnancům ve společnosti chybí. Na výběr měli ze 13 benefitů široké škály, kde vybrat měli nejméně jednu odpověď a také měli možnost do volné kolonky navrhnout benefity dle vlastních představ. Tuto kolonku vypsalo 5 pracovníků a všichni se shodli na jednom a tom samém benefitu, čímž byl příspěvek na pohonné hmoty pro osobní automobil na cestu do a ze zaměstnání.



Graf 3.15 Návrhy nových benefitů

Zdroj: vlastní zpracování

Dle grafu 3.15 je největší zájem mezi zaměstnanci o mzdu navíc. Dále by zaměstnanci ocenili také sick days, příspěvek na penzijní připojištění nebo třeba home office.



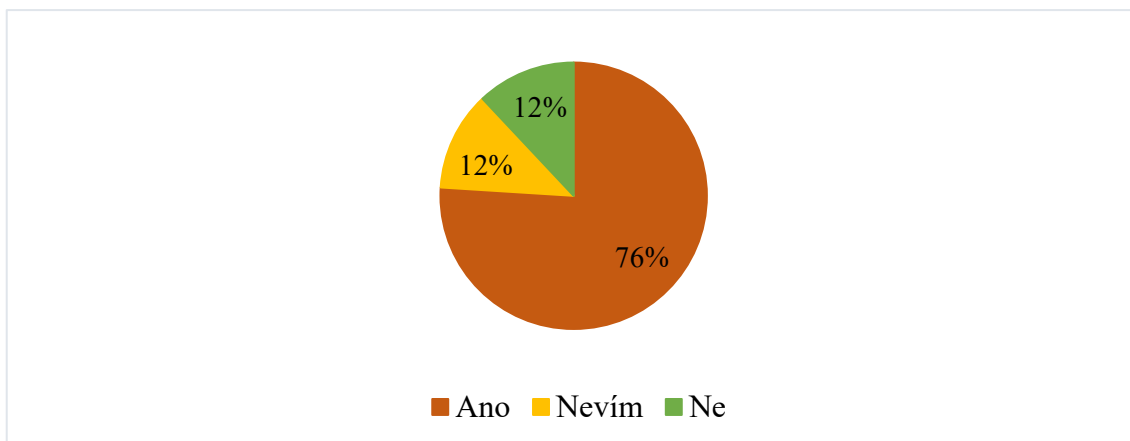
Graf 3.16 Návrhy nových benefitů dle profese

Zdroj: vlastní zpracování

V grafu 3.16 jsou zobrazeny návrhy nových benefitů dle profese. Z pohledu profesí je zájem o mzdu navíc a sick days téměř vyrovnaný, ale například o příspěvek na penzijní připojištění mají větší zájem pracovníci dělnické profese. Mezi zaměstnanci THP profese je velký zájem o home office, využívalo by jej 67 % zaměstnanců.

5. Měl/a byste zájem o cafeteria systém?

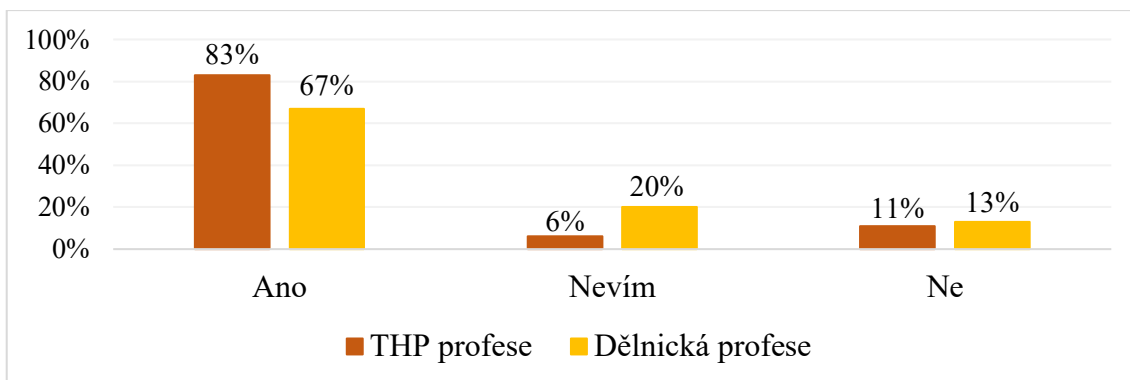
Jelikož je cafeteria systém v dnešní době velmi oblíbený, otázka číslo 5 byla zaměřena na právě na něj. Zkoumalo se, zda by o cafeteria systém byl mezi zaměstnanci zájem. S ohledem na možnou neznalost některých zaměstnanců byl tento pojem vysvětlen následující definicí: „systém volitelných zaměstnaneckých benefitů – možnost čerpání z balíčku benefitů dle vlastních preferencí.“ Zaměstnanci měli na výběr z odpovědí „Ano“, „Ne“, nebo „Nevím“.



Graf 3.17 Zájem o cafeteria systém

Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 3.17 lze vyčíst, že převažuje odpověď „Ano“, kterou zvolilo 76 % respondentů. O cafeteria systém by zájem nemělo pouze 12 % respondentů a zbylých 12 % odpovědělo „Nevím“.



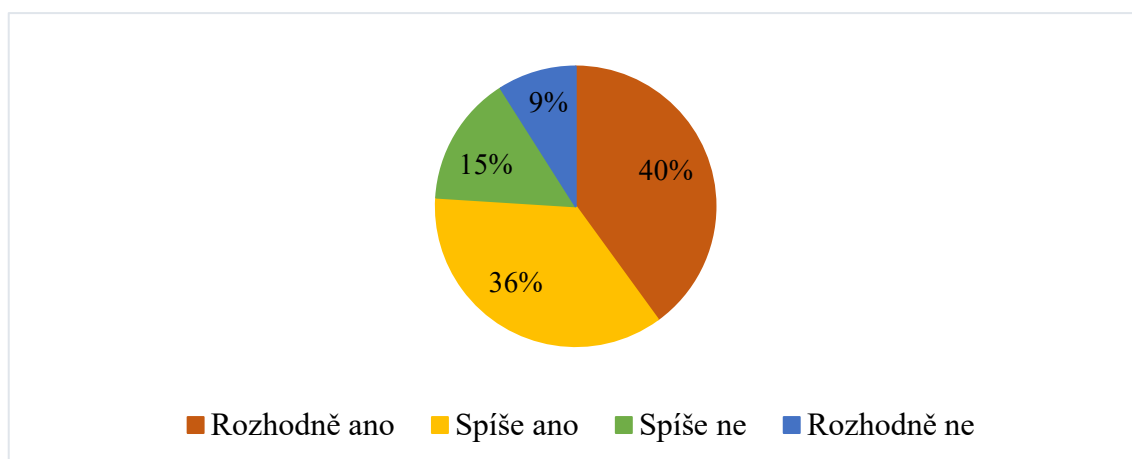
Graf 3.18 Zájem o cafeteria systém dle profese

Zdroj: vlastní zpracování

Graf 3.18 zobrazuje zájem zaměstnanců o cafeteria systém dle profese. O cafeteria systém mají větší zájem pracovníci THP profese. Na tuto otázku kladně odpovědělo 83 % zaměstnanců THP profese, oproti dělnické profesi, kde takto odpovědělo 67 % zaměstnanců. Odpověď „Nevím“ zvolilo 20 % zaměstnanců dělnické profese a pouze 6 % zaměstnanců THP profese.

6. Motivují Vás benefity k lepšímu pracovnímu výkonu?

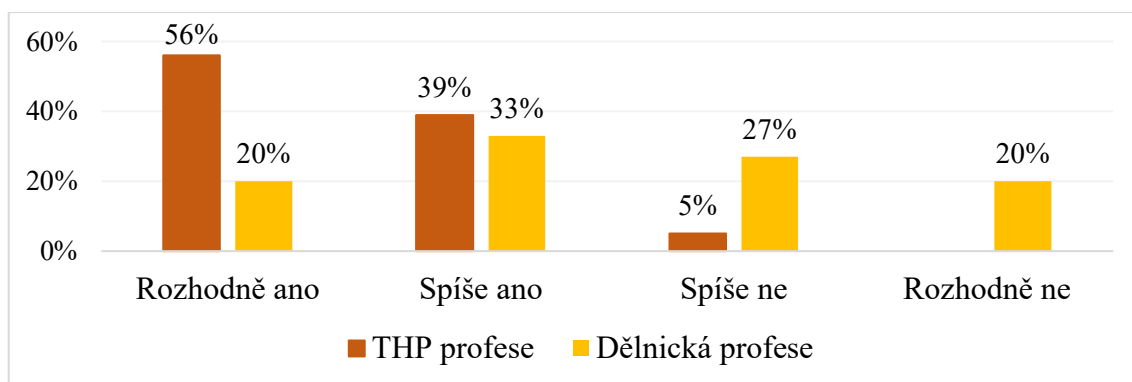
Jelikož jsou zaměstnanecké benefity v mnoha případech považovány za automatickou součást pracovního vztahu, bylo šestou otázkou zjišťováno, jak to funguje ve společnosti XY, tedy zda jsou zaměstnanecké benefity pro zaměstnance vůbec motivující, anebo je považují za samozřejmost.



Graf 3.19 Motivace

Zdroj: vlastní zpracování

Drtivou většinu respondentů poskytování zaměstnaneckých benefitů motivuje k lepšímu pracovnímu výkonu, přičemž 40 % zaměstnanců odpovědělo „Rozhodně ano“ a 36 % „Spíše ano“, viz graf 3.19.



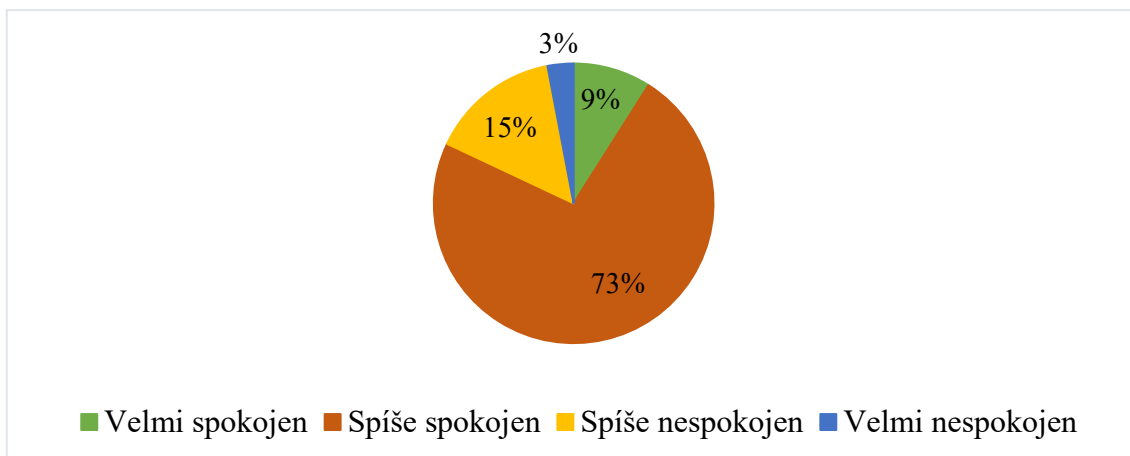
Graf 3.20 Motivace dle profese

Zdroj: vlastní zpracování

Na to, zda zaměstnance benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu je zajímavé podívat se také z hlediska profese. Zaměstnanecké benefity dle grafu 3.20 více motivují THP pracovníky. K lepšímu pracovnímu výkonu benefity rozhodně motivují 56 % zaměstnanců THP profese, zatímco z dělnické profese je to pouze 20 % pracovníků. Rozhodně nemotivující jsou benefity pro 20 % pracovníků dělnické profese a z pracovníků THP profese tuto odpověď neoznačil ani jeden respondent.

7. Jste celkově spokojen/a s benefity, které Vám zaměstnavatel nabízí?

Poslední otázka zaměřená na benefity se zabývala celkovou spokojeností zaměstnanců s poskytovanými benefity.



Graf 3.21 Celková spokojenost s benefity

Zdroj: vlastní zpracování

Většina zaměstnanců je s benefity celkově spíše spokojena, viz graf 3.21. Na tom se shodlo 73 % respondentů. Více spokojeni jsou THP pracovníci. Odpověď „Velmi spokojen“ zvolilo 9 % respondentů. Spíše nespokojeno s benefity je 15 % zaměstnanců a pouze jeden zaměstnanec je s benefity velmi nespokojen. Tento zaměstnanec je muž, nachází se ve věkové kategorii do 25 let, pracuje na dělnické pozici a ve společnosti působí v rozmezí 1-5 let. Využívá pouze dva benefity, čímž jsou stravenky a 5 týdnů dovolené a měl by zájem o sick days a mzdu navíc.

4 Zhodnocení a doporučení

V této kapitole budou shrnuty výsledky dotazníkového šetření a na základě analýzy zaměstnaneckých benefitů budou navržena doporučení na zlepšení systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY.

Je třeba uvést, že vzhledem k návratnosti dotazníků, která nebyla ani 50 %, se na výsledky musí pohlížet s menším odstupem. Takto nízká návratnost může být důvodem zkreslení výsledků dotazníkového průzkumu.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že ve společnosti pracuje 64 % žen a 36 % mužů. Největší část zaměstnanců je ve věku 36-45 let a pracují ve společnosti v délce 1-5 let. Pracovní pozice jsou téměř vyrovnané, odpovídalo 55 % zaměstnanců THP profese a 45 % zaměstnanců dělnické profese. Ve společnosti pracuje 80 % zaměstnanců se středním vzděláním a 20 % zaměstnanců se vzděláním vysokoškolským.

Společnost XY poskytuje svým zaměstnancům v současné době 8 zaměstnaneckých benefitů. Patří mezi ně roční bonus, věrnostní bonus, stravenky, 5 týdnů dovolené, příspěvek na dopravu, letní příspěvek na dovolenou, jazykové vzdělávání a flexibilní pracovní doba. Nejvyužívanějšími benefity dle dotazníkového šetření jsou stravenky, 5 týdnů dovolené a flexibilní pracovní doba. Dle informací HR Managerky je to pak věrnostní a roční bonus. Tyto benefity využívají všichni zaměstnanci, kterým je to umožněno. Dle názoru autorky jsou tyto benefity nastaveny správně a jelikož jsou 100 % využívány, není zde nutné provádět žádné změny. Naopak nejméně využívaným benefitem je příspěvek na dopravu. Benefity, o které by zaměstnanci měli největší zájem jsou 13. plat, sick days, příspěvek na penzijní připojištění a v neposlední řadě také home office. O cafeteria systém by zájem mělo 76 % zaměstnanců.

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že celkově jsou benefity ve společnosti pro zaměstnance vyhovující, je s nimi spokojeno 82 % respondentů. Jelikož 76 % respondentů odpovědělo, že je benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu, měl by zaměstnavatel benefitům věnovat dostatečnou pozornost a snažit se systém zaměstnaneckých benefitů nastavit tak, aby s ním byl spokojen maximální počet zaměstnanců.

4.1 Úprava stávajícího systému zaměstnaneckých benefitů

Zlepšení informovanosti

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že informovanost o benefitech je celkově na dobré úrovni, 70 % zaměstnanců si myslí, že jsou o benefitech nabízených společností dostatečně informováni. I přesto by zde autorka doporučila několik menších úprav. Nyní jsou zaměstnanci informováni prostřednictvím mzdového předpisu, který dostanou při nástupu do zaměstnání. Jelikož dle dotazníkového průzkumu by zaměstnancům nejvíce vyhovovaly informace prostřednictvím e-mailu a vyvěšení informací na nástěnku, navrhovala by autorka navíc tyto opatření zavést. Vhodným způsobem by bylo vymezit seznam poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a dopodrobna popsat, za jakých podmínek je zaměstnanci mohou čerpat a jaké výhody z hlediska daní a odvodů jsou s nimi spojeny.

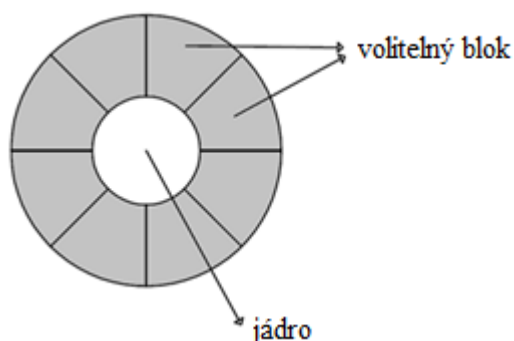
Jeden ze zaměstnanců, který se zúčastnil dotazníkového průzkumu odpověděl, že se zprostředkováním informací není rozhodně spokojen. Tento zaměstnanec je jedním z 18 % dotázaných, kteří by měli zájem o zveřejnění informací na webové stránky. Z tohoto důvodu by bylo vhodné umístit informace o zaměstnaneckých benefitech také na webové stránky společnosti. Nejen, že by se tam mohli kdykoliv podívat stávající zaměstnanci, ale také potenciální zaměstnanci by tyto informace mohly pozitivně ovlivnit při výběru zaměstnání. Pokud by ale zaměstnavatel nechtěl, aby byly tyto informace veřejně dostupné na webových stránkách, může je místo toho umístit na intranet společnosti.

Cafeteria systém

Zlepšit informovanost by mohlo pomoci také zavedení cafeteria systému o který by mělo zájem 76 % zaměstnanců. Jelikož by si zaměstnanci museli zvolit benefity z určité nabídky dle svých představ, přesně by věděli, co jim zaměstnavatel nabízí.

Tím, že si zaměstnanci zvolí jen takové benefity, které skutečně využijí, se společnosti nemůže stát, že zbytečně vynaloží náklady na benefity, o které zaměstnanci nemají zájem, a tak by za normálních okolností jejich hodnota propadla. Tím pádem je pro zaměstnavatele cafeteria systém výhodnější z finančního hlediska. Další výhody spočívají ve zvýšení motivace a spokojenosti zaměstnanců. Naopak nevýhodou cafeteria systému jsou vysoké vstupní náklady a také je potřeba neustále monitorovat zájmy zaměstnanců, aby byl systém efektivní.

Vhodným řešením by mohla být kombinace fixního a flexibilního systému, tedy systém „jádra“ dle Horváthové a Čopíkové, 2014, viz Obr. 4.1.



Obr. 4.1 Systém "jádra"

Zdroj: Horváthová a Čopíková, 2014

Jádro tohoto systému by tvořily určité benefity, které jsou zaměstnanci nejvíce využívány. Například by to tedy mohl být věrnostní bonus, roční bonus, 5 týdnů dovolené a stravenky. Tyto benefity by byly poskytovány automaticky všem zaměstnancům a z ostatních by si zaměstnanci mohli zvolit dle vlastního uvážení. Mezi volitelné benefity by se mohly zařadit ty, které jsou žádány zaměstnanci, jako třeba příspěvky na sport, kulturu a rekreaci, příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na životní pojištění.

Zaměstnavatel může správu tohoto systému ponechat na externí společnosti. Dnes je na trhu mnoho společností, které takovéto služby poskytují. Zde se nabízí společnost Edenred, se kterou již zaměstnavatel spolupráci navázal z důvodu poskytování stravenek a také letního příspěvku na dovolenou. Pokud by služby této konkrétní společnosti zaměstnavateli nevyhovovaly, může si vybrat z široké nabídky dalších outsourcingových společností.

Příspěvek na dopravu

Příspěvek na dopravu je nejméně využívaným benefitem, využívá jej pouze 12 % zaměstnanců. Důvodem je dle názoru autorky špatné nastavení tohoto benefitu, a proto by jej doporučila aktualizovat. Jelikož ne každý využívá služeb veřejné dopravy k dopravení se do zaměstnání a mnoho zaměstnanců jezdí do zaměstnání osobním automobilem, jsou tito zaměstnanci znevýhodněni. Jak vyplývá z dotazníkového průzkumu, 15 % zaměstnanců se shodlo na tom, že by měli zájem o příspěvek na PHM pro soukromé vozidlo na cestu do a ze zaměstnání. Z tohoto důvodu autorka navrhuje

příspěvek na PHM také poskytovat. Příspěvek na dopravu, ať už veřejnou, tak osobní, by se vyplácel všem zaměstnancům společnosti. Zaměstnavatel by určil pevnou částku, která by byla zaměstnanci vyplácena. Většinou tato částka bývá stanovena v rozmezí 1 000 – 2 000 Kč. Druhou možností by mohla být stanovená sazba na 1 km cesty a příspěvek by se vyplácel dle vzdálenosti bydliště zaměstnance a dle odpracovaných směn v měsíci. V praxi sazba obvykle bývá 1 – 3 Kč na jeden kilometr, avšak z důvodu různých výší příspěvků by byl tento způsob administrativně náročnější. Tento benefit je daňově uznatelný ze strany zaměstnavatele, pokud je dohodnut v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo pracovní či jiné smlouvě, avšak ze strany zaměstnance podléhá dani z příjmů a odvodům pojistného.

Letní příspěvek na dovolenou

I přesto, že letní příspěvek na dovolenou využívá 67 % zaměstnanců se autorka domnívá, že by bylo lepší formu příspěvku pozměnit. Nyní zaměstnavatel zakoupí a poskytne zaměstnancům poukaz i za cenu, že jej 33 % zaměstnanců vůbec nevyužije. Tedy zaměstnavatel uhradí částku a ta poté z důvodu nevyčerpání některými zaměstnanci propadne. V souvislosti se zavedením cafeteria systému by se tento benefit poskytl pouze těm zaměstnancům, kteří o něj opravdu mají zájem a skutečně jej využijí. Bylo by vhodné jej zahrnout do příspěvků na sport, kulturu a rekreaci, kde by si zaměstnanci mohli vybrat z různých možností.

Jazykové vzdělávání

Jazykové vzdělávání se řadí mezi oblíbenější benefity ve společnosti XY, využívá jej 72 % pracovníků THP profese. Tento benefit má zaměstnavatel správně nastaven, a to jak z hlediska daňového, tak z hlediska využití. Vynaloží totiž náklady na jazykové vzdělávání až po domluvě s daným zaměstnancem, a tak přesně ví, že nepropadnou a zaměstnanec vzdělávání opravdu využije. Zaměstnanci je jazykové vzdělávání umožňováno, pokud jej potřebuje k výkonu své práce a příspěvek je poskytován v nepeněžní formě. V tomto případě je příspěvek na straně zaměstnavatele daňově uznatelný a na straně zaměstnance se z něj neodvádí daň z příjmů ani pojistné.

4.2 Zavedení nových benefitů

V této podkapitole budou doporučení směřována na zavedení nových benefitů, a to jak benefity požadované zaměstnanci dle dotazníkového průzkumu, tak benefity vedoucí ke zvýšení konkurenceschopnosti podniku.

4.2.1 Benefity dle výsledků dotazníkového průzkumu

Mzda navíc

Podle výsledků dotazníkového průzkumu je mezi zaměstnanci největší zájem o benefit ve formě mzdy navíc, tedy 13. plat. Vzhledem k tomu, že se výše 13. platu odvíjí od výše základní mzdy zaměstnance, jsou s ním ze strany zaměstnavatele spojeny vysoké náklady. Zde by mohlo být vhodným řešením poskytovat pouze část základní mzdy zaměstnance a popřípadě by mohly být pro poskytování 13. platu stanoveny podmínky stejně jako pro poskytování ročního bonusu. Těmito podmínkami jsou:

- splnění hospodářského výsledku společnosti,
- jeden rok působení ve společnosti bez porušení pracovních povinností,
- 95 % docházka
- zaměstnanec musí být v pracovním poměru k zaměstnavateli, nesmí být ve výpovědní době, popř. mít podepsanou výpověď.

Jelikož ale ze strany zaměstnance tento benefit podléhá dani z příjmů a odvádí se z něj pojistné, můžou se náklady zaměstnance ve formě daní a pojistného ušetřit zvolením jiné alternativy. Například by zaměstnavatel mohl zaměstnancům měsíčně přidat více bodů neboli virtuálních peněz do cafeteria systému a odtud by si pak zaměstnanci tyto peníze utratili za benefity dle vlastního uvážení. Pro zaměstnavatele to bude znamenat menší vynaložení finančních prostředků najednou a pro zaměstnance úspora peněz z důvodu daňové a odvodové výhodnosti.

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Vhodnou alternativou 13. platu by mohl být také příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění, který je výhodný pro obě strany, a sice jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Příspěvek na penzijní připojištění by uvítalo 52 % zaměstnanců a o příspěvek na životní pojištění by mělo zájem 30 % zaměstnanců. Do 50 000 Kč v součtu za penzijní připojištění a životní pojištění nepodléhá ze strany zaměstnance dani z příjmů a také se z něj neodvádí sociální a zdravotní pojištění a ze strany zaměstnavatele jsou tyto příspěvky daňově uznatelné. Zde by zaměstnavatel musel promyslet hlavně výši částky, kterou by zaměstnancům přispíval. Částka musí být zvolena vhodně, aby byla pro zaměstnance motivující. V praxi se výše příspěvku zaměstnavatele obvykle odvíjí od výše spoření každého zaměstnance.

Sick days

Dále mají zaměstnanci velký zájem o benefit ve formě sick days – dny zdravotního volna. Sick days se stávají stále populárnějším benefitem a nabízí je také většina konkurenčních společností v okolí. Nejčastěji jsou tyto dny poskytovány v délce 3-5 dnů, ale záleží pouze na zvážení zaměstnavatele. Výhoda sick days spočívá v tom, že by zaměstnanci například z důvodu nachlazení či nevolnosti, kdy k vyléčení většinou postačí pár dnů, nemuseli čerpat řádnou dovolenou, a navíc by se omezilo šíření nemocí. Zaměstnavatel musí stanovit přesná pravidla a provést výčet všech situací, při kterých by bylo možné sick days čerpat. Také musí určit, zda bude po dobu sick days poskytovat plnou náhradu mzdy nebo pouze její část.

Home office

Mezi zaměstnanci THP profese je také velký zájem o home office neboli práci z domova. Práci z domova by chtělo využívat 36 % pracovníků THP profese. Této možnosti by zaměstnavatel mohl umožnit po domluvě s konkrétním zaměstnancem. Zde je důležité, aby zaměstnavatel přesně stanovil podstatné náležitosti, kterými jsou místo výkonu práce, úprava pracovní doby, odměňování, pravidla BOZP, náhrada nákladů vynaložených zaměstnancem a v případě, že by zaměstnanec využíval majetek zaměstnavatele, pak vymezit také pravidla pro jeho užívání. Všechny náklady zaměstnavatele, které souvisí s home office jsou daňově uznatelné, pokud právo na tento benefit vyplývá z vnitřního předpisu, kolektivní smlouvy nebo pracovní či jiné smlouvy.

4.2.2 Benefity dle konkurence

Jelikož v okolí společnosti XY působí mnoho dalších významných zaměstnavatelů, měl by zaměstnavatel systém zaměstnaneckých benefitů přizpůsobit těmto konkurenčním organizacím a přidat také něco navíc, aby se stávající zaměstnanci stali společnosti více loajální a také, aby potenciální zaměstnanci dali přednost práci zde, oproti jiným organizacím.

Zvýhodněný mobilní tarif

Většina okolních společností nabízí zaměstnancům a také jejich rodinným příslušníkům zvýhodněný mobilní tarif. Firemní tarify bývají díky většímu objemu telefonních čísel výhodnější než tarify pro spotřebitele. Mobilní tarif není nijak daňově zvýhodněn, výhoda na straně zaměstnance spočívá pouze v levnějším mobilním tarifu. Pro zaměstnavatele tento benefit neponese žádné větší náklady, jelikož si zaměstnanci budou tarif na základě přijatých faktur hradit sami, a to přímo operátorovi.

Příspěvky na tábory

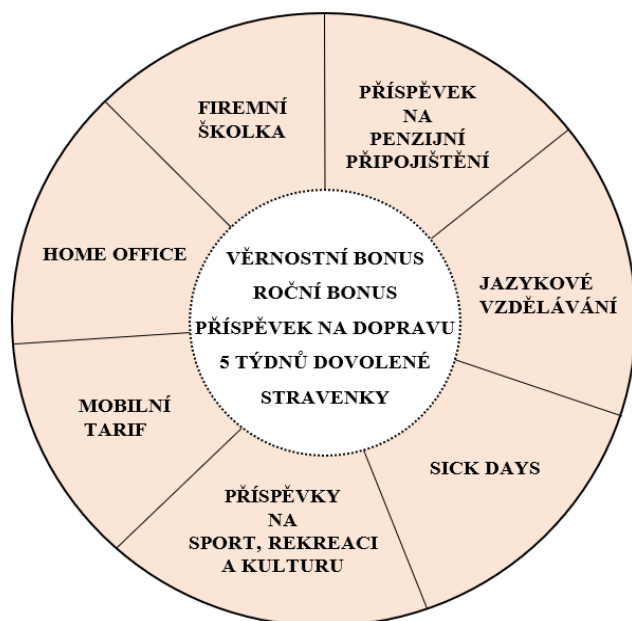
Konkurenční společnosti v okolí také nabízí příspěvky na dětské tábory. Doporučení by bylo přidat možnost příspěvku na dětský tábor v souvislosti se zavedením cafeteria systému mezi škálu benefitů na sport, rekreaci a kulturu, kde by zaměstnanci měli na výběr z různých možností. Ze strany zaměstnance je tento příspěvek osvobozen od daně z příjmů fyzických osob pouze pokud je poskytován v nepeněžní formě a dále také musí být splněna podmínka, že je toto plnění poskytováno z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění nebo jako nedaňový výdaj. Také je příspěvek na dětský tábor osvobozen od daně z příjmů pouze do výše 20 000 Kč. Ze strany zaměstnavatele je daňově uznatelný nepeněžní příspěvek vždy a peněžní příspěvek pouze za podmínky, je-li nárok na tento příspěvek ustanoven v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě.

Firemní školka

Co ale okolní organizace nenabízí jsou firemní školky a tímto způsobem by se společnost XY mohla odlišit od konkurence. Jelikož pracovníci dělnické profese vykonávají 12ti hodinové směny, může být pro ně obtížné zkoordinovat ráno svůj odchod do práce s vypravením dítěte do školky a odpoledne opět s jeho vyzvednutím. Díky firemní školce, která je provozní dobou přizpůsobena pracovní době zaměstnanců, mohou tak vzít dítě s sebou do jedné budovy a při odchodu z práce jej zase vyzvednout. Tento benefit v České republice nabízí převážně větší společnosti jako například ČEZ nebo Raiffeisenbank. Pro zaměstnavatele je výhodou firemní školky rozhodně zlepšení konkurenceschopnosti, omezení fluktuace a také zvýšení prestiže. Nevýhodou je však složitý proces a vysoké náklady související s vybudováním a provozem mateřské školky. Výdaje spojené s provozem firemní školky jsou ze strany zaměstnavatele daňově uznatelné. Ovšem zde by bylo nutné zjistit, zda by mezi zaměstnanci vůbec byl o firemní školku zájem.

4.3 Shrnutí

Na obrázku níže, viz Obr. 4.2, jsou graficky znázorněna doporučení na zlepšení současného systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY.



Obr. 4.2 Doporučení

Zdroj: vlastní zpracování

Na základě analýzy lze doporučit zavedení kombinace fixního a flexibilního systému zaměstnaneckých benefitů, tedy systém „jádra“. Jako jádro by mohly být zvoleny benefity ve formě věrnostního bonusu, ročního bonusu, příspěvku na dopravu, 5 týdnů dovolené a stravenek. Mezi volitelné benefity by se pak zařadila firemní školka, příspěvek na penzijní připojištění, sick days, jazykové vzdělávání, příspěvky na sport, rekreaci a kulturu, zvýhodněný mobilní tarif a home office. Do příspěvků na sport, rekreaci a kulturu by bylo vhodné zahrnout zejména aktivní příspěvek na sport, příspěvek na dovolenou a dětské tábory.

5 Závěr

Bakalářská práce se zabývala analýzou zaměstnaneckých benefitů ve vybrané společnosti. Zaměstnanecké benefity jsou plnění, která poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům nad rámec mzdy, ať už v peněžní, tak v nepeněžní podobě. Poskytování zaměstnaneckých benefitů nenařizuje žádný zákonný předpis, tudíž jsou ze strany zaměstnavatele dobrovolné.

Benefity by měly převážně plnit motivační funkci, zvyšovat spokojenost zaměstnanců a přispívat ke zlepšení pozitivního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jejich význam také spočívá v přilákání a udržení si kvalifikovaných pracovníků ve společnosti. Na rozdíl od zvýšení mzdy je poskytování zaměstnaneckých benefitů výhodnější z důvodu daňové a odvodové výhodnosti.

Cílem bakalářské práce bylo provést analýzu současného systému zaměstnaneckých benefitů ve společnosti XY a následně navrhnout doporučení na jeho zlepšení.

K dosažení tohoto cíle byla použita metoda analýzy, syntézy, dedukce a kvantitativního výzkumu – dotazníkové šetření. Za primární zdroj informací je považována metoda dotazníkového šetření. Metodou dotazníkového šetření bylo zjišťováno, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni o zaměstnaneckých benefitech nabízených společností a do jaké míry jsou s nimi spokojeni. Metoda analýzy pak byla použita k popisu jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, kde informace vycházely jak z vnitřního předpisu společnosti, tak z dotazníkového průzkumu.

Dotazníkové šetření probíhalo v písemné podobě a návratnost dotazníků činila přibližně 41 %. Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že zaměstnanci jsou s benefity celkově spokojeni a velkou část zaměstnanců benefity motivují k lepšímu pracovnímu výkonu. Informovanost o benefitech je taktéž na dobré úrovni, ale i přesto autorka doporučila menší úpravy. Dle požadavků zaměstnanců by autorka radila zařadit informování prostřednictvím e-mailu a vyvěšení informací na nástěnku. Také by bylo vhodné zveřejnit informace na webových stránkách společnosti, aby i potenciální zaměstnanec mohl nabídku benefitů pozitivně ovlivnit při výběru z několika pracovních nabídek. Lepší informovanosti by mohlo také pomoci zavedení cafeteria systému, jelikož by si zaměstnanci museli z nabídky benefitů vybrat ty, o které mají zájem, a tak by o benefitech nabízených společností získali větší přehled. Vhodným řešením cafeteria

systemu ve společnosti XY by byl systém „jádra“. Jádro by tvořily benefity, které jsou zaměstnanci nejvíce využívány a jako volitelný blok by byly zvoleny benefity požadované zaměstnanci vyplývající z dotazníkového průzkumu.

Dále se autorka zaměřila na úpravu stávajících benefitů, a sice benefity ve formě letního příspěvku na dovolenou a příspěvku na dopravu. Letní příspěvek na dovolenou by bylo lepší poskytovat v souvislosti se zavedením cafeteria systému v rámci benefitů na rekreaci, sport a kulturu, aby se společnosti nestalo, že zbytečně vynaloží náklady na benefity, které zaměstnanci nevyčerpají. Příspěvek na dopravu autorka navrhuje ponechat, pouze jej upravit a přidat k němu příspěvek na PHM pro osobní automobil. Tyto příspěvky by se vyplácely všem zaměstnancům, a to buď dle vzdálenosti bydliště a sazby na 1 km, nebo jako pevně stanovená částka.

V dalším bodě autorka navrhla zavedení nových benefitů, a to jak dle požadavků zaměstnanců vyplývajících z výsledků dotazníkového šetření, tak dle konkurence. Z výsledků dotazníkového šetření jako nové benefity autorka doporučuje zavést příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění, sick days, home office, případně 13.plat. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění je výhodný z hlediska daní jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. U zaměstnance je příspěvek osvobozen od daně z příjmů a neodvádí se z něj pojistné do částky 50 000 Kč ročně v součtu za příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění. Nejvíce zaměstnanců by požadovalo 13. plat. Ten autorka doporučuje poskytovat pouze jako část základní mzdy zaměstnance a při splnění stejných podmínek jako u ročního bonusu. Jako alternativu 13. platu autorka navrhuje přidat body do cafeteria systému, které ušetří zaměstnanci daně a pojistné a pro zaměstnavatele to nebude znamenat velké vynaložení nákladů najednou. Dále autorka doporučuje zavést sick days a home office, jelikož jsou tyto benefity mezi zaměstnanci velice žádané a mohly by pomoci ke zvýšení spokojenosti a loajality ke společnosti.

Dle konkurence pak autorka navrhuje zavést benefit ve formě zvýhodněného mobilního tarifu, příspěvek na tábory a firemní školku. Zvýhodněný mobilní tarif nabízí většina konkurenčních společností. Tento benefit pro zaměstnavatele neznamená vysoké náklady, jelikož si zaměstnanci tarif hradí sami. Mobilní tarif není daňově zvýhodněn, výhoda spočívá pouze v levnějším mobilním tarifu. Jako další benefit, který je u konkurenčních společností hojně poskytován je příspěvek na dětský tábor. Tento příspěvek by autorka stejně jako letní příspěvek na dovolenou zařadila do volitelného bloku zaměstnaneckých benefitů a poskytovala ho v rámci příspěvků na sport, rekreaci

a kulturu. Jako poslední nový benefit se nabízí firemní školka, která by mohla zvýšit konkurenceschopnost podniku, jeho prestiž a také zvýšit loajalitu zaměstnanců. Nevýhodou firemní školky jsou však vysoké vstupní a také provozní náklady.

Na závěr by autorka této práce doporučila zaměstnavateli pravidelně provádět průzkumy zaměřené na spokojenost zaměstnanců se zaměstnaneckými benefity, aby dokázal systém zaměstnaneckých benefitů co nejlépe přizpůsobit požadavkům zaměstnanců.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

BRŮHA, Dominik, Petr BUKOVJAN, Helena ČORNEJOVÁ a kol. *Abeceda personalisty 2018*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-120-8.

HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava., 2014. ISBN 978-80-248-3789-5.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 6. aktualizované vydání. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2018. ISBN 978-80-7554-136-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-514-7.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, Jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. První vydání. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

ŽUFAN, Jan. *Moderní personalistika ve službách*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-947-0.

Články v odborných časopisech

LANDWEHRMANN, Tereza. Nejčastější benefity zaměstnavatele v oblasti péče o zdraví zaměstnanců. *Praktická personalistika*. 2018a, č. 3-4, s. 29-35. ISSN 2336-5072.

LANDWEHRMANN, Tereza. Sick days – zajímavý i záludný zaměstnanecký benefit. *Praktická personalistika*. 2018b, č. 1-2, s. 29-37. ISSN 2336-5072

NECHVÁTAL, Marek a kol. Právo a správná praxe z pohledu home office. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti*. 2018, roč. 11, č. 1. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/pravo-spravna-praxe-z-pohledu-home-office>. ISSN 1803-3687.

ŽMOLÍK, Christian. Zaměstnanecké benefity. *Účetní a daně*. 2017, č. 12, s. 5-15. ISSN 1212-0162.

Elektronické dokumenty

BOČANOVÁ, Veronika a Šárka KREJČÍČKOVÁ. Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání. In: Epravo.cz [online]. © EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo, 27.4.2018 [cit. 2019-04-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednani-107493.html>

DIRO, Miroslav. Tři čtvrtiny větších podniků zvažují, že v roce 2019 zavedou další zaměstnanecké benefity. In: Komora.cz [online]. Hospodářská komora ČR, 11.12.2018 [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: https://www.komora.cz/tiskova_zprava/tri-ctvrtiny-vetsich-podniku-zvazuji-ze-v-roce-2019-zavedou-dalsi-zamestnanecke-benefity/

DOSKOČILOVÁ, Veronika. S některými stravenkami zaplatíte téměř všude. S jinými málokde. In: Mesec.cz [online]. Měsíc.cz - Váš průvodce finančním světem, 4.12.2017. 13.12.2017 [cit. 2019-02-22]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/s-nekterymi-stravenkami-zaplatite-temer-vsude-s-jinymi-malokde/>

EDENRED. Nejpopulárnější benefity pro rok 2019. [online]. Edenred – Stravenky Ticket Restaurant, benefity, dárkové poukázky..., 14.2.2019 [cit. 2019-02-24]. Dostupné z: <https://www.edenred.cz/clanky/nejpopularnejsi-benefity-pro-rok-2019>

HORECKÝ, Jan. Zaměstnanecké benefity. In: Fulsoft.cz [online]. Fulsoft.cz - zákony, judikatura a literatura 2019, 17.7.2017 [cit. 2019-04-05]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/zamestnanecke-benefity-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EqH-7vBkuHqsZrGfgcEktHECD-vMUnwPlw/>

HRmag. Netradiční benefity by ocenilo 9 z 10 zaměstnanců. [online]. HRmag – Magazín o HR a lidech, 26.2.2019 [cit. 2019-03-01]. Dostupné z: <http://hrmag.cz/netradicni-benefity-by-ocenilo-9-z-10-zamestnancu/>

JOUZA, Ladislav. Co není zakázáno, je dovoleno. In: Epravo.cz [online]. © EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo, 23.2.2018 [cit. 2019-03-02]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/co-neni-zakazano-je-dovoleno-107126.html>

PALJUG, Katharine. 15 Cool Job Perks That Keep Employees Happy. In: Businessnewsdaily.com [online]. Business News Daily: Small Business Solutions & Inspiration, 27.2.2019 [cit. 2019-03-25]. Dostupné z: <https://www.businessnewsdaily.com/5134-cool-job-benefits.html>

PÍREK, Štěpán. TOP netradiční firemní benefity. I u českých zaměstnavatelů. In: Jobfairs.eu [online]. Jobfairs.eu: Pestrou praxí ke skvělé práci, 31.1.2018 [cit. 2019-02-25]. Dostupné z: <https://www.jobfairs.eu/magazin/top-netradicni-studijni-benefity-i-u-ceskych-zame>

ŠTEFKOVÁ, Soňa. Zaměstnanecké benefity v roce 2019. In: O senioroch.sk [online]. O senioroch, 15.2.2019 [cit. 2019-02-25]. Dostupné z: https://www.osenioroch.sk/33/zamestnanecke-benefity-v-roku-2019-uniqueidmRRWSbk196FPkyDafLfWANui-FXSvOj-5D0bCXFizGrV23n6yqtZoQ/?uid=1_t9qVwny2nk1mm2nQ0yrxkb7ho_0CnsB&e=1RKcC64aR0Y_RuCFyIB0POS4YEO2rB1jR

Zákony

Zákon č. 586/1992 Sb., zákon o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., zákon o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Ostatní zdroje

Interní materiály společnosti XY, 2018

Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
HR	Human resources
PHM	Pohonné hmoty
THP	Technicko-hospodářský pracovník
ZDP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce

Seznam obrázků

Obr. 2.1 Systém "bufetu"	25
Obr. 2.2 Systém "jádra"	25
Obr. 2.3 Systém "bloků"	26
Obr. 4.1 Systém "jádra"	46
Obr. 4.2 Doporučení	51

Seznam grafů

Graf 2.1 Průzkum Hospodářské komory ČR	12
Graf 3.1 Pohlaví zaměstnanců	29
Graf 3.2 Věková struktura zaměstnanců	29
Graf 3.3 Délka působení ve společnosti	30
Graf 3.4 Pracovní pozice	30
Graf 3.5 Nejvyšší dosažené vzdělání	31
Graf 3.6 Využívání příspěvku na dopravu	33
Graf 3.7 Využívání stravenek	34
Graf 3.8 Využívání letního příspěvku na dovolenou	35
Graf 3.9 Využívání delší dovolené	35
Graf 3.10 Využívání flexibilní pracovní doby	36
Graf 3.11 Využívání jazykového vzdělávání	36
Graf 3.12 Informovanost o benefitech	37
Graf 3.13 Způsob informování o benefitech	38
Graf 3.14 Způsob informování o benefitech dle profese	38
Graf 3.15 Návrhy nových benefitů	39
Graf 3.16 Návrhy nových benefitů dle profese	40
Graf 3.17 Zájem o cafeteria systém	41
Graf 3.18 Zájem o cafeteria systém dle profese	41
Graf 3.19 Motivace	42
Graf 3.20 Motivace dle profese	42
Graf 3.21 Celková spokojenost s benefity	43

Seznam tabulek

Tab. 2.1 TOP 15 netradičních benefitů	23
---	----

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2019

.....*Barbora Podzemná*.....

Barbora Podzemná

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník